

Comité social d'administration ministériel (CSAM) n° 4 du 29 juin 2023

Tour Séquoïa – salle R1A – réunion en présentiel et visioconférence

Procès-verbal (PV)

Étaient présents, sous la présidence de Monsieur Guillaume LEFORESTIER, Secrétaire général :

▪ **En qualité de représentants de l'administration :**

Monsieur Jacques CLÉMENT, Directeur des ressources humaines
Madame Caroline TRANCHANT, Adjointe du DRH, Cheffe du service du pilotage, DRH/P
Monsieur Stéphane SCHTAHAUPS, Chef du service de gestion, DRH/G
Madame Geneviève REGNER, Chargée de mission, DRH/G/TERCO
Madame Nathalie DEGRYSE, Adjointe du sous-directeur, DRH/D/PSPP
Madame Laure QUITARD, Chargée d'études médecine de prévention, DRH/D/PSPP/PSPP1
Madame Véronique TEBOUL, Cheffe du département des relations sociales, DRH/RS
Monsieur Jean-Noël LE GOUILL, Chef du bureau du dialogue social national, DRH/RS1
Madame Louise HADEN, Chargée d'études organisation du CSAM, DRH/RS1
Madame Anna LANCELIN, Chargée de mission RSU, DRH/RS1
Madame Catherine GUIHAL-JACQUOT, Adjointe de la cheffe du bureau, DRH/RS2
Madame Françoise BUREAUD, Sous-directrice des compétences et des RH, DGAC/SG/SDCRH
Monsieur David POILPOT, Adjoint de la sous-directrice, DGAC/SG/SDCRH
Madame Nolwenn JEZEQUEL, Chargée de mission, DGAMPA/MVSRH/VSRH1

▪ **En qualité de représentants du personnel :**

FO

Monsieur Laurent JANVIER, membre titulaire
Madame Stéphanie FERRARI PAILLET, membre titulaire
Monsieur François DENEUX, membre titulaire
Monsieur Olivier GLEIZES, membre suppléant

Experts : Mesdames Céline AUGES et Claire FELD

CGT

Monsieur Philippe GARCIA, membre titulaire
Monsieur Ivan CANDE, membre suppléant
Monsieur Éric MONATE, membre suppléant

CFDT

Monsieur Dominique VINCENT, membre titulaire
Madame Jeannine MAGREX, membre titulaire
Madame Carine DUMAS, membre suppléant

Expert : Monsieur Éric TAVERNIER

UNIPF-UNSA

Madame Gwenaëlle HIRTZIG, membre titulaire
Madame Sylvie MIAN, membre titulaire
Monsieur William FIACRE, membre titulaire

Expert : Madame Annyvette RIET

SNCTA-SNPL

Pas de délégation.

FSU

Monsieur Patrick SAINT-LÉGER, membre titulaire

Experts : Mesdames Estelle LABBE - BOURDON et Véronique CARACO - GIORDANO, Monsieur Daniel GASCARD

Répartition des sièges entre les représentants du personnel et ordre protocolaire :

FO : 4
CGT : 3
CFDT : 3
UNIPEF-UNSA : 3
SNCTA-SNPL : 0
FSU : 1

Ordre du jour

Déclarations liminaires des organisations syndicales

Point n° 1 : Approbation du procès-verbal du CSAM n° 1 des 9 et 23 mai 2023

Point n° 2 : Élection des représentants du personnel au Conseil médical ministériel (CMM)

Point n° 3 : Projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État (ITGCE) et créant un dispositif temporaire d'accès à ce corps (pour avis)

Point n° 4 : Présentation du Rapport social unique (RSU) 2021 (pour information)

Il est procédé à l'appel. Le quorum étant constaté, Monsieur le Secrétaire général ouvre la séance à 9h32.

L'UNIPEF-UNSA est nommée secrétaire adjoint de séance.

FO

Monsieur le Président, mesdames, messieurs, chers camarades,

Malgré 6 mois de grèves et une mobilisation historique et très majoritairement soutenue dans la population, le Gouvernement a fait le choix de promulguer la loi injuste et brutale reportant de 62 à 64 ans l'âge d'ouverture des droits au départ à la retraite. Les organisations syndicales ne s'y trompent pas : c'est bien le pouvoir exécutif qui sort considérablement affaibli de ce conflit, et nous restons déterminées à ne pas tourner la page de cet enjeu majeur.

Et ce ne sont pas les micro-mesures salariales issues des annonces gouvernementales du 12 juin dernier, véritables provocations pour les agents publics, qui vont aider l'exécutif à la tourner. FO déplore une fois de plus que le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques refuse d'ouvrir de véritables négociations salariales pour revaloriser les rémunérations des agents publics face à une inflation galopante. Nous dénonçons des mesures insuffisantes et inégalitaires, avec une augmentation de la valeur du point d'indice bien en deçà par rapport au niveau de l'inflation historiquement élevé, une accentuation du tassement des grilles indiciaires, une différenciation entre les trois versants de la fonction publique dans l'attribution d'une prime de pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, FO réaffirme ses revendications, à savoir :

- la revalorisation générale immédiate des rémunérations et en premier lieu de la valeur du point d'indice a minima à hauteur de 10 % et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat (27,5 % perdus depuis janvier 2000, donc autant sur les pensions des retraités),
- l'amélioration des grilles avec l'augmentation des traitements indiciaires,
- la revalorisation des indemnités de déplacement (kilomètres, repas, nuitée) a minima à hauteur de l'inflation,

- la revalorisation de tous les éléments de la rémunération a minima à hauteur de l'inflation,
- la défense du statut général des fonctionnaires, des catégories et des statuts particuliers de corps.

FO exige une véritable négociation pour augmenter les salaires. Celle-ci est possible avec l'usage de l'ordonnance relative à la négociation collective. Au ministre de s'en saisir ! L'urgence d'augmenter la valeur du point d'indice, pour compenser l'inflation et permettre aux agents de vivre dignement, est un préalable incontournable. Les emplois publics offrent péniblement des salaires démarrant au SMIC pour les catégories C et B, avec un tassement des grilles inacceptable, et la catégorie A, la plus élevée, démarre à peine 8 % au-dessus du SMIC. FO revendique ainsi des premiers traitements à 120% au-dessus du SMIC pour la catégorie C, 140% pour la catégorie B et 160% pour la catégorie A.

Les discussions sur les carrières représentent un enjeu majeur pour l'avenir de l'emploi public en proie à une désaffection en termes d'attractivité. FO réaffirme dans ce cadre ses revendications relatives au maintien des corps, cadres d'emploi et grade au sein de catégories statutaires. Les rapports Silicani, Pêcheur et Peny-Simonpoli, remettant en cause les garanties statutaires qui fixent le traitement des fonctionnaires, ne peuvent servir de base pour l'ouverture d'une concertation sur les carrières. Ainsi, Force Ouvrière ne cautionnera pas un projet remettant en question les fondements statutaires du traitement des fonctionnaires, notamment l'abandon des catégories statutaires (C, B et A).

Puisque la (très rapide) présentation du RSU est inscrite à l'ordre du jour de ce CSAM, les débats ne le semblent pas eux (nous demandons que les instances thématiques SSCT / action sociale / formations soient saisies pour un vrai débat), profitons-en pour tirer quelques enseignements sur la question salariale pour les agents de notre pôle ministériel. En tout cas, ceux qu'une recherche historique minutieuse permet de tirer une fois que les changements de formats et périmètres des données de l'administration sont contournés.

Tout d'abord, le constat d'une explosion de la part indemnitaire dans nos rémunérations entre 2007 et 2021 :

- 37 % de primes en moyenne en catégorie A en 2021 (en 2007 : 23 % pour un attaché, 31 % pour un ITPE) ;
- 30 % en catégorie B (en 2007 : 18 % pour un SACDD CS, 23 % pour un TSPDD) ;
- 31 % en catégorie C (en 2007 : 16 % pour un AAP2, 16 % pour un dessinateur).

A ce sujet, les pistes et enveloppes annoncées lors de la réunion de vendredi dernier par la DRH concernant les mesures catégorielles, au-delà de leur caractère par nature inégalitaire, sont bien loin de compenser l'insuffisance des micro-mesures indiciaires de la fonction publique pour cette année (d'autant que les catégories C et B celles qui débutent au SMIC sont écartés des mesures catégorielles 2023 !!).

Cette explosion de la part indemnitaire dans nos rémunérations, si elle a renforcé l'arbitraire et l'opacité, enrayé la mobilité des agents par la cotation des postes, et dégradé le niveau de nos pensions, elle n'a pas compensé l'augmentation du coût de la vie par rapport à la chute de la valeur de notre rémunération indiciaire.

Ainsi, si l'on enlève de nos statistiques les corps d'une catégorie de personnel qui réglementairement n'en est pas une (à ce propos nous ne donnerons pas de statistique dans un souci de retenue et d'apaisement...en appelant nos cadres supérieurs à la même retenue quand ils mettent sous pression et en concurrence des agents pour parfois moins d'une centaine d'euros de CIA par an), les agents du pôle ministériel ont subi une perte nette de pouvoir d'achat entre 2013 et 2021 (période pourtant d'inflation « plate »). On peut imaginer ce qu'il en est en valeur actualisée 2023 avec l'inflation galopante. Sachant que l'inflation entre 2000 et 2013 a été de 25 % (mais là le bilan social 2000 ne permet pas d'avoir les données sur les salaires moyens de l'époque...), la paupérisation de la fonction publique est prouvée.

Alors que le ministère s'interroge sur la question de l'attractivité, constater que, sur cette même période de 2013 à 2021 (pas la pire rappelons-le en matière d'inflation), les agents des corps de catégorie B perdent 4 % de pouvoir d'achat en moyenne, et ceux de corps de catégorie A 2 %, la réponse est évidente : l'urgence est à l'augmentation des salaires et à l'amélioration des carrières !!

Autre point d'actualité, concernant la loi 3DS cette fois, nous nous ferons ici l'écho des débats du CSFPT d'hier, qui était consulté sur le projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux autres métropoles. FO y a porté l'ensemble de ses analyses et positions, intégrant la vision à la fois des représentants des agents de l'Etat et des collectivités.

Les débats ont débouché sur un vote unanimement défavorable des organisations syndicales représentatives au CSFPT (pour rappel il s'en était fallu de peu en CSAM du 1er juin), et un vote défavorable d'une partie non négligeable des représentants des collectivités (exprimant pour certains d'entre eux de nettes réserves quant au principe même de démantèlement du réseau routier national). Le projet de texte devra donc être représenté au CSFPT à la rentrée (le train 3DS n'est pas stoppé...mais son parcours est résolument chaotique !). Par ailleurs, FO a obtenu le principe d'une campagne d'audition pour établir un bilan objectif de l'expérimentation « alsacienne » (bilan qui aurait dû servir pour savoir s'il fallait ou pas enclencher une loi 3DS !). Tout cela confirme tout le mal que nous pensions de la loi 3DS, de ses

fondements jusqu'à ses effets, en passant par son mode de pilotage. Cela ne fait que renforcer notre volonté de défendre les agents et le service public de la route.

Sur le sujet de l'élection des représentants du personnel en Conseil médical ministériel, les organisations syndicales ont assumé leurs responsabilités pour que ce processus illisible et incompréhensible ne vire pas au grand n'importe quoi, et amènent à recommencer les élections professionnelles de fin 2022. Elles attendent en retour que l'administration aménage les conditions pour leur permettre de défendre leurs mandats dans le cadre de ces instances.

Enfin, le point RSU 2021 est inscrit à la fin de l'ordre du jour de cette séance pour une durée prévisionnelle d'une heure (ce qui nous semble déjà peu respectueux du travail des agents de la DRH pour le constituer). Nous ne saurions nous satisfaire d'une présentation / discussion superficielle censée tenir lieu de cadre d'un "débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines" (cf. article 9 du décret du 30 novembre 2020). D'autant que nous ne trouvons aucune trace d'un embryon de piste en la matière dans le document produit... mais ce sera sans doute dans votre éditorial Monsieur le Secrétaire général. Sauf que, pour le rédiger cet éditorial, il convient de pouvoir vous appuyer sur l'analyse des données et leurs enseignements confrontés à la vision des représentants du personnel pour chaque thématique. Et pour nous, au-delà de la lettre du même décret, le creuset du débat sur le fond des sujets ne peut être que le cadre des instances thématiques issues du CSAM (F3SCTM, CCAS, CMFP). Nous ne voyons donc aucune objection à aborder aujourd'hui le RSU 2021 dans ses généralités si cela s'inscrit dans un examen en cascade entre instances. Dans la négative, nous demandons son retrait de l'ordre du jour et la programmation d'un CSAM dédié dans lequel nous ferons convoquer l'ensemble de nos experts thématiques.

Je vous remercie.

CGT

Monsieur le Secrétaire général, mesdames, messieurs,

Lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui s'est tenu le 22 juin dernier, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a souhaité tourner la page des retraites et entamer un dialogue, notamment sur les carrières et les rémunérations. La CGT et les agents ne tournent pas la page. Et ce ne sont pas les maigres mesures indiciaires annoncées par le ministre qui nous feront changer d'avis. Dans la foulée, le 23 juin, vous avez initié une réunion relative aux mesures catégorielles. Ces mesures catégorielles ne portent que sur la partie indemnitaire des rémunérations (à l'exception du plan de requalification des dessinateurs et ETST), donc sans aucune prise en compte des cotisations retraites. D'ailleurs, le COR, relayé dans un article d'Acteurs publics publié le 26 juin 2023, revient dans son dernier rapport annuel sur les conséquences de la non-intégration des primes dans le calcul des retraites des fonctionnaires. Je cite : « *La baisse du montant des pensions observée au cours de ces dernières années s'explique par l'accroissement de la part des primes dans leur rémunération* ». Fin de citation. Et d'ajouter que leur poids promet encore d'augmenter. Et nous devrions tourner la page des retraites ? Certainement pas. La CGT exige une revalorisation de la valeur du point d'indice et une refonte des grilles indiciaires.

Au sujet de l'ANAH, l'agence a initié des changements de conditions de travail, avec notamment l'introduction du « flex-office ». Avant d'étendre ce mode de fonctionnement à l'ensemble de l'ANAH, il va être mis en place dans un petit service. Or, les conditions de déploiement du flex-office posent problème. Les agents ont fait remonter plusieurs points, questions et sujets. Les représentants du personnel ont porté la voix des agents, notamment lors d'une réunion informelle du CSA le 8 juin. Le 15 juin, le DGA, lors d'une réunion devant les agents, a fait preuve d'une attitude inadmissible qui a choqué les agents venus exprimer leur inquiétude et leur incompréhension devant le « bricolage » et l'amateurisme dont fait montre leur administration dans ces opérations de restructuration et de redéfinition de leurs conditions de travail. Cet incident et l'attitude du DGA ont été signalés sur le registre santé et sécurité. Il y aurait actuellement 6 signalements sur cet incident. La situation à l'ANAH nous paraît suffisamment inquiétante, pour que nous vous la signalions. Nous souhaitons que vous interveniez pour que des dispositions immédiates de sauvegarde de la santé des agents soient prises et que la direction de l'ANAH mette en place un dialogue constructif avec les agents, d'abord afin d'éviter toute souffrance au travail, mais aussi dans l'intérêt du service pour que l'ANAH puisse continuer à fonctionner correctement. Nous vous avons alerté par mail et vous demandons de traiter ce problème et de nous informer des suites données.

Sur la DGAC, il y a ce jour un mouvement de grève qui concerne les services de nombreuses approches et tours de contrôle, les bureaux d'information aéronautique et de vol, ainsi que la vigie trafic de Roissy. Cette grève est la conséquence d'une position dogmatique de l'administration qui a décidé de fermer ces services sans aucune forme de concertation ni de négociation avec les personnels et leurs représentants, ni même d'études d'impact ou de faisabilité, sans parler de considération pour un bien commun : le service public. L'un des arguments avancés par la DSN porte sur les retards et difficultés de modernisation technique, que l'administration serait en incapacité de mener rapidement. Mais ces retards sont aussi, et surtout, les conséquences des multiples changements de stratégie de modernisation qu'elle a opérés ces dernières années, y compris à grand frais, pour finalement envisager de réduire très fortement le nombre de terrains à moderniser, et au passage de sous-traiter et d'externaliser cette modernisation. La DSN révèle là, dans le

temps, son incompétence et envisage des solutions de facilité qui sont totalement déconnectées des réalités du secteur. Malgré des discussions autour du protocole social, aucune négociation n'a pu se tenir sur ce maillage territorial. Les personnels en grève demandent un changement de stratégie sur le maillage territorial, des hausses importantes d'effectif dans l'ensemble des corps et catégories pour maintenir et améliorer le service public et un gel des réorganisations des services et du travail tant que les négociations protocolaires ne seront pas achevées. Compte-tenu de l'absence de négociation avec la DGAC, complètement fermée sur ce sujet, nous portons ce sujet dans cette instance. Quelles sont les réponses que vous pouvez leur apporter, Monsieur le représentant du ministre ?

Concernant les officiers de port et officiers de port adjoints (OP-OPA), la CGT a participé début janvier à un groupe de travail organisé par la DGAMPA sur leur statut. Nous n'avons eu aucun retour, notamment sur les remarques que nous avons pu faire lors de ce groupe de travail. Une réunion est prévue avec la DGAMPA la semaine prochaine pour une durée d'une heure trente. Qu'en est-il de ces projets de décrets ? Quand seront-ils présentés en CSAM ?

CFDT

Bien que la présente réunion soit très proche de la dernière réunion, nous tenons à vous rappeler un certain nombre de dossiers et questionnements restés sans réponse.

Lors du dernier CSAM nous vous avons interpellés et avons formulé des observations sur l'agenda social.

La CFDT souhaite à nouveau aborder la situation de la DDTM du Gard. Cette dernière est exclue du périmètre de quartier prioritaire politique de la ville et cette exclusion est très pénalisante pour les agents, tant pour l'attribution de la NBI politique de la ville à laquelle ils peuvent prétendre que pour l'application des dispositions du décret n° 95-313 visant notamment leur mobilité. Nous avons attiré l'attention du ministre délégué chargé de la Ville et du Logement, après de multiples interventions locales, par un courrier qui lui a été adressé le 9 mai dernier, pour l'instant resté lettre morte. Nous n'avons pas eu d'informations de votre part lors de la séance du 1er juin. Mais vous aviez indiqué que vous feriez regarder la question par les services. Notre question aujourd'hui est donc : avez-vous du nouveau sur ce dossier ?

De même, le 1er juin dernier, nous avons alerté sur des rumeurs persistantes, voire sur des sollicitations de la hiérarchie pour un projet de regroupement de la DREAL et des 2 DDT de Corse. Vous aviez indiqué ne pas avoir d'information sur ce projet et encore moins de mandat pour évoquer la situation. Vous nous aviez en outre indiqué, je cite, « qu'il n'est pas interdit de réfléchir à une organisation optimale des services déconcentrés ». À ce stade, nous nous demandons toujours ce que nous devons déduire de vos réponses et les agents continuent de se poser des questions. D'où notre insistance à ce que des éléments de réponse puissent être rapidement apportés aux agents. Vous nous aviez indiqué devoir vous déplacer pour une visite en Corse au mois de juillet et nous souhaitons que le CSAM soit informé de la communication que vous avez prévu de faire à l'occasion de cette visite.

La CFDT souhaiterait par ailleurs revenir sur la question de l'amiante, lors des visites de navires pour les réparations et pas seulement sur le volet prévention. Lors de la formation spécialisée de mardi, ce sujet a été abordé, mais nous tenons à le mentionner ici à nouveau pour mémoire.

Enfin, nous souhaitons alerter sur la question de la gouvernance à l'ENTPE. Nous avons appris en conseil d'administration (CA) qu'un projet de refonte du décret d'organisation de l'école était en chantier : qu'en est-il ? Nos interrogations en CA ont conduit la tutelle à organiser une réunion d'information le 9 juin dernier. Lors de cette réunion, rien n'a été dit, si ce n'est que l'administration a confirmé le souhait déjà exprimé de réduire le nombre de membres de ce CA, sans plus de précision. Nos interrogations sur un projet non décliné sont restées là aussi lettre morte. Sans plus de précisions à ce stade, nous ne commenterons pas outre mesure. Mais peut-être avez-vous aujourd'hui des précisions à apporter ? La CFDT a d'ailleurs évoqué ces sujets lors de notre rencontre la semaine dernière avec la conseillère technique du cabinet du ministre, ce dernier étant donc désormais pleinement informé du projet de son administration. Sans préjuger des informations que vous allez peut-être pouvoir nous apporter sur ce sujet, nous souhaitons préciser d'ores et déjà que, si ce dossier doit être présenté au CSAM comme cela nous a été précisé, il faudra qu'il y ait eu co-construction et non pas seulement une information. Nous considérons qu'à ce stade il n'y a pas eu d'informations et encore moins de concertation. L'école est un rayonnement national, voire international. Des étudiants étrangers ont été formés depuis plus de 30 ans dans le cadre de partenariats avec de nombreux pays. La CFDT confirme sa détermination et sa volonté de défendre les intérêts de l'ensemble des agents du pôle ministériel et de préserver la qualité des enseignements des fonctionnaires et des ingénieurs civils qui sont formés à l'école depuis désormais plus d'un quart de siècle. Jamais la représentation des corps intermédiaires n'a été remise en question depuis la création de l'école il y a 70 ans.

UNIEF-UNSA

Bonjour mesdames, messieurs, chers camarades.

Nous souhaitons faire notre déclaration liminaire sur deux problématiques.

Premièrement, l'inflation et la question du pouvoir d'achat. Aujourd'hui les derniers chiffres de l'INSEE tournent autour de 6% sur une année glissante, sur deux ans on est entre 11 et 12% d'augmentation. Il est clair qu'aujourd'hui les augmentations qu'il y a eu au niveau indiciaire ou indemnitaire sont largement insuffisantes et que l'on a un souci de pouvoir d'achat par rapport aux personnels qu'on représente. Il est important pour nous d'utiliser les outils que nous offre la loi de 2019 sur la rénovation du dialogue social, en particulier l'outil qui consiste à faire un protocole social au niveau du ministère sur la partie indemnitaire, puisque c'est de la compétence de cette instance. L'UNSA demande donc de manière formelle l'ouverture d'une négociation sur la partie indemnitaire concernant l'ensemble des agents du ministère. On pourra ainsi essayer de gommer les effets de l'inflation et aller au-delà, comme faciliter les moyens de déplacement. Par exemple, on en est aujourd'hui à des remboursements de frais ridicules (même s'ils ont été augmentés de 10%) par rapport à certains contextes, ainsi le site de La Défense est considéré comme non parisien mais je vous mets au défi de trouver un hôtel deux étoiles où l'on puisse couvrir les prix grâce au remboursement actuel. Il y a une demande très forte des agents. Pour l'indiciaire je comprends que c'est de la compétence du ministère de la Fonction publique, mais pour l'indemnitaire c'est de notre compétence. Donc, si on n'est pas capable, dans la rénovation du dialogue social et dans un contexte d'inflation, d'avoir une discussion entre les partenaires sociaux et d'avoir un accord contractuel qui permet d'améliorer les conditions des personnels qu'on représente, ça pose un véritable problème.

Deuxièmement, sur le RSU, je tiens à saluer le travail qui a été fait car c'est un document qui est extraordinaire, qui contient énormément d'informations. Je rejoins FO et d'autres camarades pour dire que ce point-là mérite un CSAM dédié. Le traiter en une heure me paraît ne pas reconnaître le travail des agents et ne pas poser les bonnes questions. Ce document nous paraît indispensable pour avoir une réflexion de départ notamment dans la négociation sur la partie indemnitaire, mais pas seulement, aussi sur les conditions de vie, les conditions de travail. Il serait extrêmement novateur pour ce ministère, qui serait le premier, de s'emparer de la loi de 2019 pour mettre en place une véritable négociation sur l'indemnitaire et les conditions de travail. Ce serait très valorisant pour les partenaires sociaux, pour le ministre, pour le Secrétaire général et pour le DRH.

Je vous remercie.

FSU

Monsieur le Secrétaire général,

Lors de la dernière réunion de cette instance, le 1er juin dernier, nous vous interrogeons sur les suites données par le ministre aux vœux et motions transmises, sur la question salariale et les mesures catégorielles, outil premier de reconnaissance de vos personnels, qui vous oblige à la plus forte ambition et à des résultats concrets. Nous y reviendrons.

Nous évoquons également le déni démocratique de ce gouvernement et sa brutalité procédurière. C'est par cet angle que nous attaquerons, dans une adresse au ministre – éternellement absent de cette instance au mépris des textes règlementaires, des organisations syndicales et des personnels qu'elles représentent. Mais que ce soit pour les réponses aux vœux de ce CSAM, pour les réponses à nos courriers de plus en plus nombreux restés sans suite ou à leur présence ici, visiblement ministres et cabinets sont plus préoccupés par l'après remaniement ministériel que par la situation des personnels.

Sous influence de lobbies, le Gouvernement a donc décidé en Conseil des ministres la dissolution du collectif « Les Soulèvements de la Terre ». Il poursuit, depuis, les mesures de répression contre les militants des collectifs et organisations syndicales. Pourtant les experts de l'ONU viennent de réitérer leur appel à la France à respecter ses obligations internationales afin de faciliter et protéger les manifestations pacifiques, ainsi qu'à promouvoir la liberté d'association. En faisant ce choix, après d'autres tout aussi critiquables durant la récente mobilisation contre la réforme des retraites, le Gouvernement s'enferme dans une dérive autoritaire de répression et d'interdiction administrative de contestations légitimes. Ce choix a d'ailleurs été condamné récemment par l'ONU, qui s'inquiète du « *recours à une rhétorique criminalisante des défenseurs des droits humains et de l'environnement de la part du Gouvernement* », ainsi que « *d'une tendance à la stigmatisation et à la criminalisation des personnes et organisations de la société civile œuvrant pour la défense des droits humains et de l'environnement qui semble s'accentuer et justifier un usage excessif, répété et amplifié de la force à leur encontre* ». Plutôt que de dissoudre les associations militantes pour la prise en compte de ces questions, le gouvernement serait bien mieux inspiré d'apporter des réponses politiques, au niveau national comme international : mettre concrètement en œuvre un changement des paradigmes de production et de consommation pour réagir aux alertes répétées des experts du GIEC. La répression n'a jamais été une réponse appropriée et digne aux combats pour plus de justice et d'égalité, et la FSU réaffirme ici son refus le plus profond de toute criminalisation du mouvement écologiste et social.

Dans un ministère auquel il incombe de mettre en œuvre des solutions d'atténuation à la hauteur des ambitions, d'adaptation face à l'accélération constatée de la notion d'urgence, il nous paraît important de dire à quel point il faut compter avec les collectifs issus de la société civile, véritables aiguillons pour nos politiques publiques, véritables acteurs des changements comportementaux et véritables pépinières de

solutions. Nous comptons sur vous, Monsieur le Secrétaire général, pour le faire savoir aux ministres de ce pôle ministériel. S'adapter au changement climatique et vivre dignement, non survivre !

Sur la question salariale, nous vous rappelons nos propos lors du dernier CTM budgétaire :

« Concernant la rémunération des agents, une fois déduit le coût de la revalorisation du point d'indice de 3,5%, le moins que l'on puisse dire, c'est que vous nous proposez un budget de vaches maigres... Et pourtant, on vous l'a déjà dit, la seule augmentation de 3,5% du point d'indice ne saurait répondre à l'inflation actuelle et aux nombreuses années de déflation de la rémunération des agents publics. C'est d'au moins 10% qu'il faut relever les rémunérations des agents du pôle ministériel. Et nous vous redemandons de peser dans les discussions gouvernementales sur ce sujet. Pour reprendre vos chiffres, 1% d'augmentation du point d'indice représente dans le budget du pôle ministériel de l'ordre de 21 M€ sur la masse salariale. Les mesures catégorielles sont annoncées à hauteur de 8 M€, soit de l'ordre de 0,4% ! On est loin, très loin, du compte pour compenser la piètre revalorisation du point d'indice et l'inflation sur les régimes indemnitaires, qui rappelons-le sont en euro courant et non indexés sur la valeur du point d'indice ! »

Aujourd'hui soyons plus précis : l'inflation 2022 a été de 5,2% et la prévision de l'INSEE pour 2023 est de 5,6%. Le gouvernement, pour y répondre, pose 3,5% d'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2022 et 1,5% au 1er juillet 2023, soit une baisse des rémunérations de quasiment 6%. Jamais un gouvernement n'a tapé aussi fort sur ses personnels !

Et ce n'est pas fini car la lettre de cadrage pour la préparation du budget 2024 prévoit de limiter les mesures catégorielles aux actions déjà engagées... Monsieur le Secrétaire général, confirmez-vous que vous préparez le budget 2024 sur ces bases, donc avec moins de 10 M€ de mesures catégorielles ? Concernant les mesures catégorielles 2023 présentées le 23 juin, la FSU dénonce une nouvelle fois la volonté acharnée de notre ministère d'accentuer l'individualisation des rémunérations en son sein ! Quand les mesures catégorielles sont aussi faibles, l'accaparement d'une part de celle-ci pour augmenter de 8% le CIA est inacceptable !

Sur l'IFSE, si nous partageons l'objectif d'alignement des socles en catégorie A tout comme une augmentation plus fréquente pour tous de l'IFSE, un système juste, efficace et pérenne dans le temps consisterait à :

- Avoir une réévaluation périodique des socles et des montants individuels versés aux agents, d'un pourcentage en corrélation avec l'inflation constatée ;
- Procéder à des ajustements statutaires, en réévaluant les socles ainsi que les indemnités de tous les agents du groupe de fonction correspondant, du même montant.

En procédant ainsi, vous évitez le mélange et la confusion entre les mesures liées à la compensation plus ou moins importante de l'inflation et les mesures liées aux parcours professionnels. En procédant ainsi, vous êtes certains de n'oublier personne ! Mais, vous en donnerez-vous les moyens ? Au passage, rappelons-le, n'oubliez pas tous les personnels contractuels, sous quasi-statut en établissements publics de l'environnement et en agences de l'eau, qui attendent vainement depuis des années une revalorisation de leur rémunération.

Parmi les vœux et motions transmis des précédents CSAM figure une demande de mise en œuvre d'un plan de requalification de C en B et de B en A en accompagnement, en particulier, de la création du centre ministériel de gestion des paies (CMGP), dont les modalités seront négociées dans le cadre du prochain agenda social 2023 – 2025. Bien évidemment nous attendons la réponse que vous ferez à l'attente de reconnaissance catégorielle de ces agents. Mais sans attendre, nous avons pris connaissance du document cadre, version 6.1.1, signé du DRH ministériel, et le point 7 relatif au maintien des rémunérations a attiré l'attention des agents et la nôtre. Nous est remonté un sentiment de tromperie, de parole non respectée : lors de la préfiguration, il a été affirmé qu'il n'y aurait pas de ticket descendant pour un agent qui effectuerait une première mobilité du CMGP vers un service déconcentré hors Ile-de-France. Mais ce n'est pas ce qui écrit dans ce document cadre ! Le parti pris de l'administration de ne pas considérer le passage vers le CMGP comme un changement de poste avec les tickets d'IFSE correspondants pose de nombreux problèmes dans le temps pour toute personne, qui au cours de sa carrière future, voudrait revenir vers un service déconcentré. Le document cadre prévoit que l'agent, à la création du CMGP, conserve son IFSE précédemment détenue (sous réserve de l'application du socle IDF – en fait administration centrale, soyons précis). Il prévoit ensuite que les agents retournant en service déconcentré se voient appliquer les tickets correspondants (à la baisse donc) sauf si cela conduit à un montant inférieur à l'IFSE d'entrée au CMGP. Il est précisé également que la garantie de rémunération ne s'applique que jusqu'à la prochaine affectation. En procédant ainsi, vous introduisez des dérogations aux notes de gestion RIFSEEP sur le court et moyen terme, source d'erreur incontestable, mais vous ne garanzissez ni les progressions de carrière ni même toutes les rémunérations. Pour remédier à cela, la FSU propose qu'une majoration d'IFSE soit accordée aux agents des services déconcentrés hors Ile-de-France rejoignant le CMGP, majoration égale au ticket négatif d'une mutation d'administration centrale vers un service déconcentré hors Ile-de-France. Ceci permettrait de garantir le maintien de rémunération à tous les agents, quel que soit leur choix de carrière postérieur, mais

surtout d'appliquer les notes de gestion RIFSEEP sans aucune dérogation. C'est source de transparence pour les agents et les services et élimine par conséquent une source d'erreur potentiel.

En attendant la révision de l'arrêté relatif aux frais de déplacement, sachant que la DGAFP préconise dans son guide dédié de 2019 que les déplacements temporaires des agents de l'Etat doivent être dans toute la mesure du possible supportés directement par les employeurs, où en est le nouveau marché voyageur, l'ancien étant terminé depuis le 30 avril dernier ? L'absence de marché depuis deux mois constitue une gêne pour nombre d'agents appelés à se déplacer dans le cadre professionnel et qui se trouvent dans l'obligation de faire l'avance avec un remboursement a posteriori.

Pour revenir et terminer sur l'ordre du jour, quelques mots sur la présentation du RSU 2021. Même en étant loin d'atteindre les 1 080 indicateurs, nous notons la richesse du document, qui commence à intégrer les établissements publics, ce que nous ne pouvons que vous encourager à continuer ! Nous sommes conscients du volume de travail en amont pour aboutir à ce résultat, nous voulons saluer le travail des agents de la DRH ministérielle comme des services RH de proximité qui, dans les services et en établissement public, ont contribué à alimenter la base de données sociales (BDS), et les remercier. N'y consacrer qu'une heure en fin de CSAM n'est pas un élément de juste reconnaissance en retour. Et ce document esquisse, à travers ses indicateurs, des trajectoires dont il serait utile de discuter dans un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines, comme indiqué dans le décret BDS/RSU n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Que l'on fasse un premier retour en cette séance, pourquoi pas. Mais nous vous demandons d'en inscrire l'examen à l'ordre du jour des autres instances (CCAS, CMFP, FS-M) pour les thèmes relevant de leurs compétences. Ensuite, éclairé de leurs avis, un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines pourrait effectivement être organisé, sur une demi-journée ou plus, lors d'un prochain CSAM. Nous en ferons ainsi un véritable moment fort de dialogue social, et non un passage obligé examiné à la sauvette.

Nous vous remercions de votre attention.

Monsieur le Secrétaire général

Merci beaucoup.

Quelques éléments de réponse qui seront complétés par Monsieur le Directeur des ressources humaines.

Sur les rémunérations, je constate une certaine unanimité, qui ne m'étonne pas, puisqu'on a eu cette discussion. Pour ce qui relève de l'interministériel, il y a déjà eu deux types de mesures, que vous jugez insuffisantes, je l'ai bien entendu. Néanmoins, dans ma compréhension, elles ne s'arrêteront pas là et la démarche accès / parcours / rémunération, initiée par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, se poursuit, y compris dans son volet rémunération. Par ailleurs, ce levier n'est pas exclusif. Nous avons aussi un levier ministériel comme vous l'avez rappelé. En méthode, sur la question indemnitaire, faut-il ouvrir une négociation en bonne et due forme comme le suggèrent certains d'entre vous ? Dans ma compréhension, cela impliquerait de se mettre très directement sous la surveillance, si vous me passez l'expression, de la DGAFP. Vaut-il mieux négocier l'indemnitaire ministériel en lien étroit avec la DGAFP ou faut-il le faire plutôt en interne et en concertation avec vous ? J'ai plutôt une préférence pour la deuxième option, mais on peut, à la rigueur, en débattre. S'agissant de ce volet indemnitaire, certes vous avez rappelé que la lettre de cadrage pour le PLF 2024 fixait un certain nombre de contraintes, néanmoins, j'ai bon espoir que l'on pourra, avec les ministères économiques et financiers, négocier une enveloppe catégorielle. Elle viendra s'ajouter aux mesures catégorielles non négligeables qui ont déjà été mises en œuvre au niveau du pôle ministériel ces deux dernières années.

S'agissant de vos remarques sur la qualité du RSU, je m'y associe bien volontiers et je m'associe aux remerciements adressés aux équipes de la DRH. Faut-il y passer une journée entière ? J'aurais plutôt envie de vous proposer de nous faire part des points sur lesquels vous souhaiteriez qu'il y ait des focus ou des approfondissements pour qu'on les examine.

S'agissant d'avoir un débat sur l'évolution globale de la politique RH, j'ai l'impression que les débats sur les mesures RH que l'on veut mettre en œuvre dans le pôle ministériel existent dans le cadre de l'agenda social. C'est via ce biais que je vous propose d'avoir des échanges sur les mesures à prendre dans les années à venir, comment on les programme et comment on les fait aboutir.

Je vous donne acte de ce que vous dites sur la situation à la DGAC. Pour le coup, je n'ai pas d'élément pour vous répondre, mais je me rapprocherai de Monsieur le Directeur général pour en savoir un petit peu plus.

Je n'avais pas oublié votre saisine sur la DDTM du Gard et sa localisation hors quartier prioritaire de la politique de la ville, mais je n'ai pas connaissance que le cabinet ministériel concerné ait avancé sur la réponse à vous apporter, donc nous lui re-signalons votre demande.

S'il faut que je clarifie mon propos sur la DREAL Corse, j'y vais le 11 juillet. Je vous redis que personne dans ce ministère n'a mandaté qui que ce soit pour réfléchir à sa réorganisation. Cela n'interdit pas aux

personnes, à titre individuel, de réfléchir à cette question, qui est peut-être pertinente. Je ne sais pas, je n'ai pas encore expertisé ce sujet. Je profiterai de ma visite et je pense que je serai, par ailleurs, interpellé par FO sur le sujet, puisque je crois que c'est la seule organisation représentative là-bas. On aura un échange là-dessus et j'écouterai les préoccupations. Mais, je me le suis fait confirmer à la suite de votre première interpellation, il n'y a pas de mandat qui a été donné par qui que ce soit sur une refonte de l'organisation des services de l'État en Corse et je maintiens ce que j'ai dit : il peut être pertinent, dans des contextes particuliers (insulaires, ultrapériphériques), de retenir des organisations qui ne soient pas exactement celles qui correspondent à la métropole. Je ne sais pas si ce sera le cas en Corse, mais je ne sais pas pourquoi on s'interdirait d'y réfléchir si l'organisation actuelle pose problème. Je profiterai de mon déplacement pour creuser le sujet avec les autorités locales et pour écouter les préoccupations des agents.

Sur la gouvernance de l'ENTPE, je crois comprendre qu'il s'agit de mouvements qui affectent la plupart des conseils d'administration. Je crois que cela ne résulte pas d'une volonté d'exclure les corps intermédiaires de la gouvernance de ces établissements, mais simplement d'une volonté de rééquilibrage.

Sur le marché de voyageur, il faut que je me renseigne auprès de la direction des affaires financières (DAF), parce que je crois que l'on est contraint par un cadre interministériel. On va regarder.

Sur les associations et la question du partenariat associatif, je suis d'accord avec vous sur le fait que ce ministère a une longue histoire de partenariat associatif, qu'un certain nombre d'associations structurées sont même des auxiliaires de la conduite de nos politiques publiques dans les territoires et que sans elles un certain nombre de nos actions seraient moins efficaces. Je suis absolument persuadé que la volonté du ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires est que cela continue. Il en a d'ailleurs donné des gages et l'a dit lui-même, puisqu'il a assisté récemment à l'assemblée générale de France Nature Environnement (FNE). Je vous renvoie à ses déclarations devant FNE, qui, à mon avis, peuvent s'extrapoler aux partenariats avec d'autres associations et aux réactions plutôt positives qu'elles ont suscitées de la part des dirigeants de FNE, en tout cas c'est comme cela que je les ai lues. J'y vois le signe de la volonté de nos autorités politiques de continuer d'entretenir un dialogue fructueux avec le monde associatif.

Enfin, je suis toujours disponible pour travailler sur les questions de conditions de travail pour répondre à l'interpellation de l'UNSA. Je rappelle que, quand on avait mis sur la table le projet de protocole sur le droit à la déconnexion, initialement, c'était un projet de protocole sur le droit à la déconnexion *et* la qualité de vie au travail. C'est en accord avec vous qu'on a recentré ce protocole sur le droit à la déconnexion. En conséquence, nous proposons à l'agenda social de remettre le sujet sur le métier. En méthode au moins et à ce stade, votre appel est entendu.

Je laisse Monsieur le Directeur des ressources humaines compléter sur l'ANAH, parce qu'effectivement je me suis engagé à ce que l'on vous fasse un retour, sur les OP-OPA, parce que là-dessus je n'ai pas d'informations actualisées mais lui en a, et sur le CMGP.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Sur l'ANAH, qui est un sujet qui n'est pas clos en tant que tel, en regardant les informations recueillies, je distinguerai deux sujets. D'une part, une réunion s'est mal passée, et a dû être clôturée prématurément au regard du fait que le ton est anormalement monté. Chacun connaît à peu près les responsabilités des uns et des autres, je n'y reviens pas, mais le sujet est bien identifié, et je pense que la situation n'était pas normale. Il y a eu une nouvelle réunion cette semaine, je n'ai pas eu d'échos récents pour savoir si elle s'était correctement passée. D'autre part, il y a le sujet de fond, celui des dispositions d'aménagement des locaux au regard du fait que l'ANAH doit faire face à, ce qui est une bonne nouvelle, la croissance de ses effectifs. Il y a une difficulté dans le logement de l'ensemble des agents qui doivent être recrutés à l'ANAH, ce qui oblige à essayer de trouver des solutions. Pour trouver des solutions, il faut effectivement que la concertation puisse reprendre dans de bonnes conditions, mais c'est bien à la direction de l'ANAH de le faire. Je comprends que Madame la Directrice générale de l'ANAH a pleinement conscience du sujet, est pleinement engagée et volontaire pour que, dans un champ de contraintes que j'ai succinctement rappelé, une concertation apaisée permette de trouver les bonnes solutions pour un juste équilibre avec l'enjeu des conditions de travail, qui évidemment n'échappe à personne.

Sur la question des OP-OPA, il y a une nouvelle réunion de travail la semaine prochaine. Le but est bien d'y présenter un dispositif stabilisé qui fait suite aux échanges préparatoires lors des deux réunions précédentes. L'objectif, en lien avec la DGAMPA, est d'avoir d'ici cet automne des textes stabilisés, qui peuvent être soumis au CSAM, sous réserve que nos collègues du guichet unique fassent preuve de célérité dans leur examen. Je rappelle d'ailleurs que ce sujet OP-OPA est inscrit à la proposition d'agenda social que nous avons formulée, parce que nous partageons avec leurs représentants l'intérêt et la nécessité qu'il y a à conduire ces évolutions. Je pense que, sans prendre en compte évidemment quelques ajustements et quelques points de réglage, on est quand même d'accord sur l'objectif général.

S'agissant de la DDTM du Gard, je suis au regret de ne pas pouvoir vous apporter une réponse définitive. Nous avons bien saisi les autorités locales pour comprendre, parce que, vu de chez nous, il n'y a aucune raison pour qu'il y ait des tensions. Il y avait eu il y a quelques années des contentieux, mais les choses

avaient été correctement rétablies. Nous ne comprenons pas pourquoi il y a une résurgence du sujet sur cette DDTM. Nous allons relancer les autorités locales.

S'agissant des sujets indemnitaires sur le CMGP, je rappelle que la position qui a été établie dans le document auquel je vous ai fait référence est celle qui a été débattue dans le cadre de la présente instance lorsqu'on avait examiné le projet de CMGP. Ce qui est dans le document auquel vous faites référence est strictement la réponse que j'avais alors donnée lors de la réunion du CSAM. Effectivement, les agents des CRGP, qui sont encore pour quelques jours dans les PSI, vont bénéficier d'un alignement sur les socles indemnitaires de l'Île-de-France. Dans l'hypothèse où ils feraient une mobilité, l'idée est qu'on applique la règle normale, à concurrence du niveau d'IFSE qu'ils avaient antérieurement à la création du CMGP, pour ne pas que l'application de la règle normale de la note de gestion se traduise par quelque chose d'aberrant qui serait une diminution d'IFSE par rapport à ce qu'ils avaient avant la date de création du CMGP.

Monsieur le Secrétaire général

Merci. Un point pour revenir aux questions globales de réorganisation et vous redire que mon mandat, sur ces sujets en général, se base sur les propos du ministre de la Transition écologique au CTM budgétaire de l'année dernière, qui restent d'actualité, sur le fait que, si on devait en Corse ou ailleurs procéder à une réorganisation, il faudrait qu'elle soit collectivement acceptée et qu'en tout état de cause on se donne l'objectif de stabiliser les structures. Cela reste le mandat qui nous a été donné, j'aurais dû le rappeler tout à l'heure.

Je m'aperçois que j'ai oublié de demander à l'UNSA si elle acceptait d'être secrétaire de séance.

UNIPF-UNSA

L'UNSA accepte.

FO

Je rebondis sur ce qu'a dit l'UNSA sur les remboursements des frais d'hôtel. Cela pose vraiment un problème, notamment pour les agents de catégorie C et B. D'autant que, je vais qualifier cela un peu de mesquinerie, quand vous avez une réunion à La Défense, vous dormez généralement sur Paris et c'est vrai que cela commence à devenir compliqué. Peut-on obtenir du ministère une directive à l'ensemble des services pour expliquer qu'à partir du moment où vous avez une facture d'hôtel qui est sur Paris, vous avez au moins le remboursement parisien ?

D'autre part, vous parliez des mesures catégorielles et vous sembliez satisfait du montant qui avait été distribué ces dernières années. Nous souhaiterions, notamment s'agissant de la convergence interministérielle, avoir un bilan de la convergence catégorielle de l'année dernière : combien d'agents ont bénéficié d'une revalorisation liée à l'atteinte d'un socle qui a été augmenté et combien d'agents n'ont eu que le forfait minimum ? Ce serait vraiment intéressant, car on s'aperçoit quand même dans les discussions avec les collègues que très peu ont été concernés par une augmentation assez importante de leur IFSE.

Monsieur le Secrétaire général

Je prends l'ensemble des questions, on fera une réponse globale.

CGT

Juste une précision au sujet de l'ANAH. Ce n'est pas l'arrivée d'effectifs nouveaux qui a créé le problème. Il a augmenté le problème, mais les problèmes du flex office et des conditions de travail à l'ANAH existaient avant l'arrivée d'effectifs supplémentaires. Notamment, les agents qui sont obligés de se déplacer et de transférer eux-mêmes leurs dossiers. On a les effectifs, très bien, mais cela n'arrange pas les problèmes existants.

FSU

Sur les frais de déplacement, on vous avait écrit en 2019 pour vous demander la renégociation de l'arrêté de 2008, et il y a vraiment urgence à le réviser.

Sur le CMGP, la question n'est pas de savoir si on remet en cause votre parole en CSAM ou pas. Ce n'est pas le sujet. Le sujet est que ce qui a été vendu aux agents dans la préfiguration, n'est pas ce qui est accordé aux agents. On sait lire, on a compris ce qui est écrit. Sauf que le risque de se prendre les pieds dans le tapis, je vais le dire comme cela, est quand même particulièrement prégnant, surtout au bout de deux / trois ans, si la première mobilité intervenait à ce moment-là, car qui se souviendra alors de la mesure dérogatoire individuelle à laquelle il faut être attentif. C'est bien sur ce risque-là que l'on attire votre attention.

FSU

Pour compléter sur le CMGP et le fait d'anticiper un ticket négatif pour les personnes qui viendraient de services provinciaux, hors Île-de-France. Qu'on le veuille ou non, sauf si ces personnes décident de faire toute leur carrière au CMGP ou de muter à Paris, un jour ou l'autre elles retourneront dans un service hors Île-de-France et auront donc une baisse de leur IFSE. Si le retour a lieu dans 10 ans, personne ne s'en souviendra et même si on s'en souvient, cela voudrait dire que l'on a nié toute l'évolution de carrière qu'elles auraient pu avoir pendant ces 10 années. Si on regarde le nombre de personnes et les montants concernés, on s'évite beaucoup de problèmes pour vraiment pas chers.

UNIEF-UNSA

Pour rebondir sur vos propos, dans la langue anglo-saxonne, il y a une phrase peu correcte qui dit : peu importe la méthode tant que l'objectif est atteint. L'objectif à atteindre est une revalorisation de l'indemnitaire. Je sais qu'en région Bourgogne-Franche-Comté ils viennent d'obtenir 10% d'augmentation d'indemnitaire. J'espère que ce ministère est plus important que cette région par rapport aux enjeux politiques, par rapport aux missions qui sont les nôtres, j'espère qu'il est au-dessus d'une région. Je comprends la méthode. Si on fait un accord, peut-être que la DGAFP, la DB vont regarder ce que l'on fait. J'ai l'impression qu'ils regardent ce qu'on fait en permanence. Ce qui m'effraie, c'est que dans d'autres ministères, les négociations sont en train de s'ouvrir sur l'indemnitaire, et pas sur 1%. Il ne faudrait pas qu'on n'ait rien du tout à la fin. Au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Intérieur, il y a des choses qui s'ouvrent. Faisons attention à ne pas être les derniers, et que le ministère de l'Écologie se retrouve à avoir des indemnités à 1,5%. Il faut aussi envoyer un message parce qu'on a des problèmes de recrutement, et on a des gens qui partent. Il faut être un ministère attractif. Je sais bien qu'avec la DB et la DGAFP ce n'est pas simple, mais il faut demander. Un accord contractuel, cela permet de dire à la DB et à la DGAFP que l'on a un souci interne d'attractivité ou un souci interne d'indemnitaire. Si, l'UNSA a tort, l'UNSA préfère avoir tort si, effectivement, l'objectif est rempli.

FO

Sur les questions salariales. Je ne sais pas quelle est la bonne méthode tactiquement, mais vous ne pouvez pas nous affirmer que nous sommes au stade même d'une concertation à ces sujets. Nous avons une réunion où nous découvrons un diaporama. Il n'y a rien de discuté en amont. De ce point de vue-là, qu'on soit dans le cadre contractuel, négociation ou pas : quelle est l'enveloppe à répartir ? Parce que nous sommes très demandeurs d'entrer dans des phases de négociation, comme ce que porte FO au niveau de la fonction publique. Si c'est nous demander de répartir la misère, on laisse l'administration prendre ses responsabilités.

Sur la DDTM du Gard, je ne sais pas qui ment. Cela fait quatre ans que nous entendons parler de ce sujet au niveau local, avec des dossiers constitués auprès du préfet, qu'il fait remonter au ministère de l'Intérieur, qui, lui-même, saisit les autres ministères. En tout cas, en constatant que notre administration centrale découvre le sujet, nous tombons des nues. Il est très urgent que le cabinet du ministre se positionne pour corriger cette anomalie qui est inacceptable pour les agents.

Pour l'État en Corse, nous notons votre réponse Monsieur le Secrétaire général. Vous citez le fait que l'État doit pouvoir s'organiser en fonction des problèmes posés. Vous avez déjà une idée des problèmes qui peuvent se poser, le cas échéant, dans l'organisation actuelle. Notre point de vigilance dans tout cela, c'est que tout est possible, y compris le pire, comme en Guyane. Pour faire le parallèle avec la loi 3DS, on ne voudrait pas arriver à un point où l'expérimentation alsacienne, sans aucun bilan, soit généralisée. L'expérimentation guyanaise est une catastrophe, et je ne sais pas si on aura un bilan un jour. Je ne sais pas si le ministère a une vision éclairée sur le fait qu'il garde ou pas des relations par « filières » avec le nouveau service guyanais. En tout cas, en Corse, notre ligne rouge n'est pas le modèle guyanais. En interministériel, si vous ouvrez la possibilité d'une évolution et d'une réflexion larges sans garde-fous, il est possible que d'autres décident à votre place de monter un dispositif qui serait très dangereux, pour conserver une chaîne ministérielle.

Sur l'évolution de la gouvernance de l'ENTPE. Ce sujet a été évoqué lors d'une réunion il n'y a pas très longtemps. Ayez conscience que la position des OS du CSAM, antérieurement CTM, au sein du CA de cette école n'est pas quelque chose de banal par rapport à l'objet même de l'école. Sachant aussi notre demande de persistance de la présence des OS nationales dans les instances du CMVRH qui traiteront de la scolarité des TSDD et des SACDD. L'ENTPE est aussi une partie de la construction importante de la compétence de demain du ministère. Au-delà de la représentation du personnel interne de l'école, avoir une vision éclairée, y compris sur l'avenir de la commande passée à l'école par rapport à nos débats en CSAM, nous semble très important. Cela ne doit pas être mis dans le sac global du ménage à faire dans les CA. S'il y a des simplifications à faire, ce n'est peut-être pas sur la connexion avec la vision du dialogue social ministériel.

Pour finir, sur la question du RSU 2021, je ne suis pas sûr que l'on partage l'objectif de l'examen. Vous semblez dire que si nous avons besoin d'une donnée supplémentaire, vous pouvez regarder. Ce RSU semble vouloir que chaque OS puisse décortiquer des tableaux dans son coin et en tirer des enseignements chacune de son côté. Cependant, nous avons compris que, à l'article 9 du décret, persistait une discussion

contradictoire, sur les enseignements tirés de la confrontation des constats dans le cadre des instances compétentes afin d'avoir ensuite les éléments pour parler de l'évolution de la politique RH de la boutique. Notre demande est très pragmatique, elle n'est pas exponentielle. Au-delà des débats et des thèmes généraux qu'on pourra aborder dans le cadre de l'examen du point d'aujourd'hui, il ne s'agit pas de vous rebattre les oreilles avec nos constats sur l'hygiène et la sécurité, sur l'action sociale et sur la formation professionnelle, mais que les instances spécialisées issues du CSAM puissent aussi avoir la capacité d'inscrire les débats et les constats contradictoires avec l'administration sur des sujets qui les concernent, pour pouvoir vous éclairer sur les enseignements que vous en tirez. Il nous semble important de clarifier notre question et votre réponse. Car si on reste sur le fait qu'il faut juste énoncer une donnée manquante dans tel tableau aujourd'hui et se revoir l'année prochaine pour le RSU 2022, je ne suis même pas sûr que nous resterons pour parler du RSU 2021, parce qu'on retournera décortiquer nos tableaux dans notre coin.

Monsieur le Secrétaire général

Très rapidement, je répondais à la suggestion de passer une journée complète à décortiquer le RSU qui ne me semblait pas être une méthode très ergonomique. Après, que l'on prenne appui sur ses données du RSU dans les travaux que l'on a sur tel ou tel sujet pour objectiver les différends entre nous, pour identifier des points de progrès, notamment dans le cadre des discussions qu'on a pour dérouler l'agenda social, évidemment, il faut que ce soit un document qui vive et qui serve.

Sur la question de négocier pour répartir la misère, je ne peux pas vous annoncer de chiffres, puisqu'on négocie en ce moment le PLF. Je m'aventure peut-être, mais j'ai bon espoir que ce ne sera pas la misère.

Un mot sur les affaires de réorganisation et d'administration territoriale de l'État. Je voudrais rappeler qu'il y a quelques mois le ministère de l'Intérieur a fait savoir aux secrétaires généraux des ministères de l'ATE qu'il voulait faire un point sous forme d'assises ou de rencontres de l'administration territoriale de l'État. Quel est le premier secrétaire général qui a levé le doigt en disant à son collègue de l'Intérieur et à ses collègues de l'ATE : « c'est très bien de faire cela, mais de grâce, que ce ne soit pas un nouveau cycle de réorganisation » ? C'est moi. Et aujourd'hui, quand le ministère de l'Intérieur parle de ces rencontres de l'ATE, il fait toujours la note de bas de page pour expliquer que le but du jeu n'est pas de lancer un nouveau cycle de réorganisation territoriale. Quand bien même il en avait eu l'idée, les récents échanges qu'il y a eu autour de la constitution des SGCD sont de nature à l'en dissuader, car il y a un certain nombre de réorganisations qu'il faut encore digérer. Ce que je vous dis à vous, je l'ai dit à monsieur le ministre lorsqu'il est arrivé et je le dis aussi à mes collègues secrétaires généraux, en particulier à tous ceux qui sont impliqués dans la vie des services déconcentrés, parce que ce sont des ministères à réseau.

CGT

Sur les questions salariales, on fait le même constat que nos collègues et vous aussi faites ce constat-là. Ce qui nous ennuie dans le fait de cranter des mesures sur l'indemnitaire, c'est ce qui vous a été dit dans notre déclaration liminaire, c'est qu'il y a un angle mort qui concerne les cotisations sociales. Ce n'est pas rien. On vient de vivre une séquence sur les retraites et déjà est annoncé un manque de ressources, malgré la réforme, on nous prépare sans doute psychologiquement à une autre réforme. Sincèrement, Monsieur le Secrétaire général, il faudrait aussi qu'il y ait des évolutions substantielles, par rapport au statutaire, au point d'indice, aux grilles. Vous avez commencé par exemple un plan de requalification pour les ETST et les dessinateurs. Il y a eu un plan de passage de B et A que vous aviez négocié sur 3 ans qui était largement insuffisant au vu du nombre d'agents de catégorie B qui sont bloqués sur leur dernier niveau de grade. Il y aurait sans doute des possibilités d'évolution de carrière à cranter dans ce ministère. Cela permet aussi d'améliorer les cotisations sociales pour les agents et globalement pour l'ensemble.

Sur les frais de déplacement, je vous invite à vous rapprocher des entités autonomes du ministère, si je peux le dire comme cela, parce qu'on nous le rappelle souvent. Si vous prenez symétriquement par exemple le CEREMA avec son implantation à Saint-Mandé / Vincennes, il y a longtemps que la petite couronne parisienne est incluse dans le périmètre Paris. Le remboursement est déjà sur le taux maximum de Paris, tout cela avec l'aval de Bercy. Son conseil d'administration vient de revaloriser de 40 euros le remboursement de la nuitée sur Paris, passant de 110 euros à 150 euros, sachant qu'en dérogatoire il y avait déjà plus de la moitié des déplacements qui étaient au-delà de 110 euros. Et quand on regarde les prix sur Paris, c'est au minimum entre 150€ et 200€ aujourd'hui. Vous avez des points d'appui au ministère pour négocier une amélioration.

Sur l'ENTPE, FO l'a dit et vous avez évoqué un mouvement général dans les conseils d'administration. Nous ne sommes pas obligés de faire comme tout le monde. Il faut bien un jour qu'il y ait un grand et un plus petit quelque part, sinon cela ne fonctionne pas. Si c'est « tout à la moyenne », nous n'avons plus de spécificités. On revendique de conserver une représentation du personnel suffisamment large et importante et si le CA est modifié, vous y perdez des points d'appui en termes de tutelle. On va ajouter un étage à la fusée, puisque l'objectif de l'ENTPE est aussi de devenir un grand établissement de recherche, cela lui conférerait des possibilités dérogatoires assez similaires à l'autonomie des universités. Là encore, l'ENTPE s'éloignerait du ministère en termes de gestion et de fourniture de compétences ultérieures, comme exprimé par FO.

Monsieur le Secrétaire général

Sur le point des frais de déplacement, de fait, les textes ne sont pas très clairs et on se retrouve à avoir un traitement inadapté du seul fait des limites administratives de Paris. On va essayer de trouver le chemin pour résorber cette situation très insatisfaisante.

FO

Il y a une urgence en 2024, avec les Jeux olympiques et paralympiques. Je ne vous explique pas le prix des nuitées sur Paris. Il faudra peut-être délocaliser les réunions du CSAM dans un lieu différent si vous voulez qu'on reste dans le cadre des frais de déplacement.

FSU

Sur le RSU, cela fait un certain nombre de fois que l'on réclame un débat sur les LDG qui définissent les stratégies ministérielles en matière de gestion des ressources humaines. Le décret dit que les indicateurs du RSU ainsi que de la BDS peuvent être le support à un débat sur l'évolution des ressources humaines et c'est ce débat-là qu'on réclame. Effectivement, et on y reviendra à la fin du CSAM, il y a quand même des tendances qui s'esquissent à travers l'examen des différents indicateurs et ce n'est pas qu'un examen du RSU qu'il faut faire. À partir de ce que l'on fait, quelles conclusions en tire-t-on ? On peut ne pas être d'accord sur les conclusions qu'on en tire, mais comment se dessine l'évolution de la politique RH au sein du pôle ministériel ? On ne peut pas considérer que l'agenda social apporte la réponse de ce point de vue-là ni que des réponses partielles soient satisfaisantes. Il faut aussi qu'on ait un débat général qui permette de faire le lien entre tout cela. La BDS fournit un excellent support pour ce faire.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Je réponds sur quelques points, dont celui-ci. Sur le bilan indemnitaire, je confirme l'engagement pris la semaine dernière de vous communiquer les bilans 2021 et 2022. L'intérêt de communiquer les deux, c'est que cela permet aussi de mesurer les impacts des mesures de convergence mises en place en 2022.

Sur l'affaire du Gard, je n'ai pas dit qu'on ne connaissait rien de la situation et je ne peux que vous redire que c'est une affaire déjà connue, pour laquelle il y a eu de multiples contentieux, mais tout ceci avait été purgé. Simplement, les développements nouveaux dont vous nous avez fait part ne sont pas connus. Nous avons bien interrogé les autorités locales qui ne nous ont pas encore répondu.

Dernier point, sur un débat à partir du RSU et sur un certain nombre d'orientations que l'on pourrait en tirer. Au regard des textes, cela fait partie du type de débats à avoir dans le cadre du CSAM. Cependant, il faut effectivement que l'on réfléchisse avec vous sur la méthode, pour pouvoir faire en sorte que ce débat ait du sens et puisse être productif pour tout le monde. Là-dessus, le message est bien reçu.

FO

Sur le bilan de l'IFSE, la convergence interministérielle, on ne souhaiterait pas l'avoir à la moyenne, parce que la moyenne est, parfois, "la formule mathématique la plus proche du mensonge". Plutôt, ce qui nous intéresserait : le nombre d'agents, notamment ceux qui ont eu le forfait minimum, et à la limite l'ancienneté.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Bien noté. Je ne sais pas jusqu'où c'est techniquement allé, mais je l'entends. Dans la construction qu'on avait faite en 2022, on avait déjà produit des chiffres qui permettaient de dire combien il y avait d'agents qui étaient susceptibles de n'avoir que le ticket minimum. Mais il y a ce qui s'est passé dans la vraie vie et c'est bien cela qu'il s'agit de vous communiquer, en distinguant les situations, parce que c'est là que cela devient intéressant.

Point n° 1 – Approbation du procès-verbal du CSAM n° 1 des 9 et 23 mai 2023

Monsieur le Secrétaire général

Est-ce qu'il y a des observations sur ce procès-verbal ? Je n'en vois pas. Est-ce qu'il y a des votes contre ou des abstentions ? Est-ce que l'on considère qu'il est adopté ? Oui, merci.

>

Votes sur le projet de procès-verbal du CSAM des 9 et 23 mai 2023

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FO (4)	4		
CGT(3)	3		
CFDT (3)	3		
UNICEF-UNSA (3)	3		
SNCTA-SNPL (0)	0		
FSU (1)	1		
TOTAL (14)	14		

Avis du CSAM favorable.

Point n° 2 – Élection des représentants du personnel au Conseil médical ministériel (CMM)

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Tout le monde connaît parfaitement le sujet, je vais me permettre d'aller un peu vite.

Comme vous le savez, les représentants du personnel aux conseils médicaux (CM) étaient antérieurement élus par les CAP de corps. La fin des CAP de corps a induit que la fonction publique revoie le sujet. Il a été retenu une désignation par les CSA. Aujourd'hui, nous avons à examiner la désignation des représentants du personnel au niveau du CSAM, pour le traitement des agents qui n'auraient pas de CM local.

Une innovation a été apportée qui donne à l'ensemble des agents la possibilité de candidater pour être représentants du personnel aux CM. Nous avons donc ouvert cette possibilité mais nous avons aussi été ouverts aux candidatures directes portées par les organisations syndicales. Vous avez proposé conjointement en intersyndicale une liste de 15 candidats (pour 15 sièges) et nous n'avons pas reçu d'autres candidatures. Le sujet est donc relativement simple en termes d'élection, mais il va peut-être y avoir quelques interventions.

FO

Sans revenir sur les errements de cette réforme improvisée sur un sujet pourtant fondamental, donnant l'impression qu'il fallait recommencer les élections de 2022, je dois vous dire que, dans certains services, ces élections de CM ont été kafkaïennes. Vous noterez que les OS représentatives en cette instance ont pris leurs responsabilités pour éviter que le désordre ne débouche sur le chaos. L'enjeu, pour les agents susceptibles d'être un jour concernés par une saisine d'un CM, dont le nombre va mécaniquement augmenter en raison de la contreréforme des retraites, est suffisamment sérieux pour ne pas être pris à la légère.

En retour, nous attendons de l'administration les modalités de fonctionnement des CM permettant aux membres élus de déterminer leur représentation pour défendre leurs mandants respectifs, avec par exemple la mise en copie de chaque convocation des adresses de messagerie des fédérations.

Par ailleurs, FO demande des réponses sur des sujets encore orphelins de réponses :

- Quelles formations pour les membres du CM ?
- Quels moyens auprès des OS pour organiser la formation de leurs représentants ?
- Quels délais de désignation pour permettre aux représentants en CM de s'organiser ?
- Quelles autorisations d'absence, incluant le temps de préparation ?
- Quelle prise en charge des frais induits ?
- Quel suivi national des CM, dans quelles instances, quels bilans ?

Pour votre information, nous demanderons un suivi en FS ministérielle sur le sujet. Je vous remercie.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Tout le monde a pris ses responsabilités et je remercie les OS d'avoir également pris les leurs. C'est plus simple. Je pense que dans la durée ça marchera mieux, sinon je pense qu'on aurait eu de vraies difficultés. Pour la représentation des agents dans les CM, ce sera beaucoup mieux ainsi. Ensuite, sur les questions pratiques, il faut préciser un certain nombre de choses, vos questions ont bien été notées et, à la rentrée, il faut qu'on soit en mesure de préciser les règles du jeu pour que cela fonctionne correctement.

FSU

Effectivement, on appuie cette demande de clarification sur les droits pour le libre exercice de ces fonctions, que ce soit au niveau du CM ministériel ou des autres CM.

Monsieur le Secrétaire général

Merci. Comme cela a été dit, nous avons une liste intersyndicale de 15 candidats pour 15 sièges.

Liste des candidats

1	CAUBERE	Malvina	DGAC/SNIA	ITPE	FO
2	MORALES	Pierre	DDT 70	SACDD	CGT
3	DUCLOS	Laurent	DGAC/SG	AAAE	CFDT
4	HIRTZIG	Gwenaëlle	DIR Est	SACDD	UNSA
5	GIUGE	Olivier	DGAC/ENAC	ICNA	SNCTA
6	WANHEM	Pascal	OFB	TE	FSU
7	ONNO	Edouard	SG	ITPE	FO
8	BIARD	Pierrick	DRIEA	SACDD	CGT
9	AUGEREAU	Éric	ANCT	AAE	CFDT
10	RIET	Annyvette	SG	TSDD	UNSA
11	FERRARI-PAILLET	Stéphanie	DREAL-NA	SACDD	FO
12	MASSOULIE	Fabrice	DDT 12	TSDD	CGT
13	VINCENT	Dominique	SG	ITPE	CFDT
14	FIACRE	William	DGAC	IESSA	UNSA
15	BEZY	Jean-Pascal	MIQCP	AUE	FO

Monsieur le Secrétaire général

Est-ce que j'en déduis que cette liste reçoit l'approbation de l'ensemble des OS ? Je pense. Alors, nous considérons qu'elle est adoptée. Merci beaucoup.

➤ **Votes sur l'élection des représentants du personnel au Conseil médical ministériel (CMM)**

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FO (4)	4		
CGT(3)	3		
CFDT (3)	3		
UNIPF-UNSA (3)	3		
SNCTA-SNPL (0)	0		
FSU (1)	1		
TOTAL (14)	14		

Avis du CSAM favorable.

Point n° 3 – Projet de décret modifiant le statut particulier des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État (ITGCE) et créant un dispositif temporaire d'accès à ce corps (pour avis)

Monsieur le Chef du service de gestion

Bonjour à toutes et tous, merci Monsieur le Président.

Ce projet de décret a été examiné au cours de la séance de 23 mai 2023 du CSAM. Entre temps, la DGAFP nous a demandé d'introduire dans le texte une modification des conditions de reclassement des géomètres promus ITGCE pour tenir compte des récentes évolutions de carrière qui sont intervenues dans les deux premiers grades de la catégorie B. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons un nouvel article 9 de façon à entériner cette modification qui est une demande de la DGAFP. Il s'agit bien de tenir compte des améliorations qui ont été apportées dans les deux premiers grades de la catégorie B pour avoir un meilleur classement dans le corps des ITGCE. Voilà l'objet de cette modification, sachant que les autres articles sont inchangés par rapport au projet vu le 23 mai.

Monsieur le Secrétaire général

Merci. Cela soulève-t-il des questions ou des remarques ?

CFDT

Oui, merci de me donner la parole. Je ne sais pas quel ton je dois adopter et j'ai beaucoup de remarques à faire. Je vais d'abord devoir être un peu technique, mais c'est indispensable pour bien me faire comprendre. Je voudrais rappeler que le corps des géomètres est un corps qui est composé de deux grades seulement, par rapport aux autres corps de fonctionnaires de catégorie B, sachant que ces deux grades sont assimilés aux deuxièmes et troisièmes grades des autres corps de catégorie B.

A voir le décret et la grille proposée à l'article 9 du projet, j'ai l'impression qu'il y a plusieurs erreurs :

- D'abord, le projet présente le reclassement en A du deuxième grade de catégorie B. On applique cette grille au reclassement en A du troisième grade de la catégorie B. C'est la première chose. J'ai repris les indices pour être sûr de ne pas me tromper et je vois qu'à ce niveau-là le géomètre principal, puisque le troisième grade est celui des géomètres principaux, qui est au neuvième échelon, se voit reclasser au sixième échelon dans le grade d'ingénieur, c'est-à-dire qu'il perd 11 points d'indice. En termes de mesures catégorielles, c'est la cerise sur le gâteau. Soit il y a une erreur, soit c'est moi qui ai mal compris. Pourtant, j'ai tourné le problème dans tous les sens. Je pense juste que la grille qui nous est présentée à l'article 9 est bien la situation dans le deuxième grade, et il nous manque le reclassement de B, troisième grade, en A.
- Ensuite, le projet parle du corps interministériel des attachés d'administration. C'est un débat qu'on a déjà eu à plusieurs reprises et ça reste un petit peu étonnant. J'insiste parce que, dans toute modification de statut, on sait qu'il y a des répercussions à effet domino qu'on ne voit pas tout de suite, qui apparaissent plus tard.
- Autre chose aussi, dans le troisième grade de la catégorie B, il n'y a que 11 échelons, ce qui me fait dire que cette grille n'est pas bonne.
- Enfin, c'est plutôt anecdotique, mais on a ici un décret qui est signé par les anciennes ministres.

Ce que je voulais dire, c'est qu'on aimerait bien, avant de pouvoir se prononcer, avoir un document propre, complet avec d'éventuelles erreurs corrigées. Je vous remercie.

Monsieur le Secrétaire général

Je vous remercie. Prenons l'ensemble des questions s'il y en a d'autres.

FSU

Deux remarques, dont la première très perfide. On constate avec intérêt qu'on peut remettre au CSA un sujet qui a déjà été abordé, donc on peut remettre sur le chantier le dossier du transfert des agents au CMGP, sans difficulté. La deuxième est que l'on constate, ce qui a été dit la dernière fois, l'absence totale de concertation au niveau national sur ce dossier, ce qui conduit à un dossier pour le moins très mal ficelé, et on regrette de n'avoir eu aucune réunion de préparation sur ce sujet au niveau national.

CFDT

J'ai oublié de dire quelque chose, qu'on avait déjà indiqué la dernière fois d'ailleurs, sans compter le fait que, quand je lis ça, j'ai l'impression que c'est un copier-coller mal fait. Je trouve que, sur un sujet comme ça, c'est dommage et je m'étonne une nouvelle fois que ce sujet ne soit pas passé en CSA local, ce qui aurait évité d'ailleurs de passer du temps ici avec 30 personnes. Donc je vais faire un rapide calcul : un quart d'heure, 20 minutes ou une demi-heure avec 30 personnes, ça fait une journée de travail. En termes d'organisation, ce n'est pas non plus optimal, et je pense que ces sujets doivent passer en CSA local, les erreurs auraient sans doute été repérées avant.

CGT

Oui, sur le projet de texte et le rapport de présentation, nous avons exactement les mêmes remarques que la CFDT, ça correspond à ce qu'ont envoyé nos camarades de l'IGN. Sur la forme aussi, on a l'impression que ce texte a été vite fait et mal fait, sur un coin de table. Je n'incrimine personne, mais ce n'est pas bon.

On considère aujourd'hui que ça semble difficile de se prononcer sur un texte qui est loin d'être abouti et loin d'être précis. On va demander à ce que ce point soit retravaillé et représenté en CSA. Merci.

UNIEF-UNSA

On soutient cette demande et on a eu le même souci sur un autre sujet au CSA précédent. C'est vrai qu'il y a eu un jugement du Conseil d'État disant qu'un texte ne peut pas être voté pour avis à deux endroits différents, mais cela n'empêche pas d'utiliser les CSA locaux pour débayer le terrain et arriver en CSA ministériel avec quelque chose de net et précis pour ne pas perdre de temps. C'est la deuxième fois que cela arrive. Ce n'était pas pour le même établissement, il me semble. Les CSA locaux peuvent être utilisés à cet effet.

FO

On attendra, pour s'exprimer, les réponses de l'administration aux questions posées, mais peut-être qu'on proposera une interruption de séance en fonction de la réponse que vous apporterez.

Monsieur le Secrétaire général

La réponse que j'ai à apporter est très simple, compte tenu du caractère extrêmement sérieux et étayé des objections et remarques que vous formulez, le point est retiré de l'ordre du jour pour permettre à l'administration de revoir sa copie, qui mérite manifestement de l'être. Cela nous permet d'enchaîner avec le dernier point de l'ordre du jour.

Point n° 4 – Présentation du Rapport social unique (RSU) 2021 (pour information)

Chargée de mission RSU

Comme vous l'avez rappelé lors de vos déclarations liminaires, selon l'article 49 du décret relatif au CSA du 20 novembre 2020, chaque année le RSU sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques de ressources humaines.

Les analyses et indicateurs qu'il présente sont établis à partir des données figurant dans la BDS, dont le détail est spécifié par arrêté. Seules les données disponibles sont attendues jusqu'au RSU 2023. Dans la continuité du RSU 2020, qui servait de trait d'union entre le bilan social et le nouveau dispositif RSU-BDS, le RSU 2021 a été allégé et se présente sous un angle plus stratégique. Les tableaux redondants, trop complexes ou aux dimensions trop importantes pour figurer sur une seule page, sont remplacés par des graphiques, infographies et cartes qui illustrent des thématiques spécifiques du rapport. L'ensemble des tableaux de données peuvent être retrouvés dans la BDS, via des liens directs depuis le RSU. Le RSU 2021 compte 290 pages, contre 390 en 2020. Pour le RSU 2022, les travaux de valorisation des données et d'allègement du rapport se poursuivent. Avec plus de 150 indicateurs supplémentaires par rapport à 2020, la collecte de nouveaux indicateurs se poursuit également. 60 % des données sont disponibles en 2021 contre 47 % en 2020.

Le RSU et la BDS sont mis à disposition des membres du CSA annuellement, avant le débat du CSA sur le RSU. Ils ont été mis à disposition des membres du CSAM le 5 juin. Conformément à l'article 72 du décret CSA du 20 novembre 2020, les membres de la formation spécialisée (FS) ont accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le RSU et la BDS, ainsi la DRH leur en a ouvert l'accès sur le portail des OS depuis le 22 juin.

Monsieur le Secrétaire général

Merci. On me souffle que nous sommes l'un des rares ministères à avoir ouvert la BDS. On n'est pas toujours mauvais. J'ouvre la discussion.

FO

Merci Monsieur le Secrétaire général.

Tout d'abord, félicitations aux compilatrices et compilateurs des données présentées, cela a dû constituer un vrai travail de fourmis. Félicitations aussi à celles et ceux qui ont lu dans le détail les 290 pages et les tableaux qui ont été fournis, sans compter les annexes que compte le document.

Pour préciser l'exercice qu'on va pratiquer ce matin, au titre de FO, on va essayer d'apporter une première lecture sur des sujets macros, sans présager de ce que l'administration proposera en termes de méthode pour la suite. Les thématiques pointues, relatives aux instances thématiques rattachées au CSAM, nous les

renverrons à ces instances pour pouvoir en discuter. D'ailleurs, en termes d'évolution, je me souviens que les bilans sociaux ministériels faisaient l'objet de présentations, au moins d'un diaporama, de l'administration sur les principales données identifiées. Or, ce matin, nous constatons que la présentation du nouveau cadre nous est proposé sur le format des données, sans même nous présenter les macros enseignements qu'elle en tire. Cela ne fait que renforcer, Monsieur le Secrétaire général, notre demande que ce que l'on dise aujourd'hui ne soit pas l'occasion de fermer le sujet dans les instances. Que retenir donc de l'ensemble de ces chiffres ?

Premier point, cela se résoudra certainement dans la durée puisque le cadre semble assez stable, cependant, il est difficile de les analyser et de les mettre en perspective.

- les EP restent encore quelquefois exclus, mais moins que précédemment, et vous pouvez encore poursuivre l'effort en la matière.

- Parfois, la structuration des données renvoie non plus à des données globales mais à des données segmentées par fraction de population. Pour nous, l'explication des écarts est importante. L'idée étant que, pour avoir des moyennes globales à partir des données qui sont fournies, vous êtes dans l'incapacité d'avoir une vision globale d'une donnée moyenne à l'échelle du ministère. On a les données genrées par catégories, mais par contre, pour la donnée globale du ministère, il faut reconstruire la donnée pour la renvoyer à la structuration de la population concernée. C'est peut-être tactique, je ne sais pas. C'est pour mettre la lumière uniquement sur les écarts et poser les populations entre elles, sans se préoccuper de l'évolution globale, qui est aussi notre préoccupation. Pour remettre en perspective les données de 2021 dans le temps long, là aussi, c'est le parcours du combattant. Mais le combat fait partie de notre ADN.

- On ne va pas revenir sur ce qu'on a dit sur le volet salarial. On s'est pris la tête à essayer de retrouver dans les données des bilans sociaux historiques. Mais vu que les données ne sont pas formatées de la même façon, il est souvent difficile d'en tirer des enseignements. Il n'empêche que c'est aussi cela qui est important dans le cas de cet exercice, c'est au-delà de ce qu'on constate sur une année donnée. C'est pouvoir le replacer dans le temps long aussi.

Sur les effectifs, ce n'est pas une surprise, la purge de près de 2000 agents se poursuit, quand on compte l'ensemble des suppressions d'effectifs, transferts, etc. On a noté dans le rapport de la Cour des comptes qu'au-delà de ce qu'on subit, on a du mal à atteindre notre plafond d'emploi. Cela rejoint la question de l'attractivité du ministère. Au-delà du fait qu'on n'obtienne pas les plafonds d'emploi qu'on souhaiterait, on n'arrive pas à atteindre les plafonds d'emploi alloués. Globalement, dans cette baisse forte et tendancielle, les catégories B et C paient la note.

Sur la précarité, on voit que la tache d'huile s'étend avec près de 5 % de collègues contractuels. Cependant, il y a une augmentation par rapport à 2020 car, au vu des données que vous nous fournissez, on était à 3 % en 2020. Donc, en un an, il y a une évolution majeure avec un flux de recrutement de contractuels qui augmente de 60 %. De plus, cela se confronte au fait que 2021 est aussi la première année d'arrêt des concours de dé-précarisation. Bienvenue dans le monde de la précarité d'après. D'une part, on augmente les recrutements contractuels et, d'autre part, on ferme les capacités à pouvoir les dé-précariser. Pour nous, le combat continuera dans le court, moyen et long terme pour, à la fois, rouvrir le recrutement de fonctionnaires comme principe et donner la possibilité de dé-précariser les collègues contractuels qui le souhaiteraient. En tout cas, on ne peut être qu'inquiets avec cela sur la perspective, sous-tendue par certains, d'expansion du cadre statutaire de la fonction publique puisqu'à ce moment-là les collègues contractuels n'ont plus qu'une voie pour échapper à la précarité : c'est la CDIisation.

Autre fait majeur qu'on a noté, c'est le recrutement statutaire sur l'école du ministère : les corps du ministère sont dépassés par l'apprentissage. Quand on compare le nombre d'apprentis et le nombre de stagiaires dans nos écoles, on a le double d'apprentis par rapport au nombre d'élèves stagiaires. Ainsi, la question de l'apprentissage peut être ouverte à débat pour savoir si c'est bien ou pas. On peut aussi se poser la question de savoir si, pour le ministère, le recours à l'apprentissage répond bien aux objectifs assignés par le Gouvernement ou si c'est du recrutement d'opportunité pour boucher des trous budgétaires, et surtout pour recruter des diplômés « low-cost ». On a cru comprendre que l'apprentissage permettrait à des jeunes d'accéder au monde du travail, à des formations, etc. La réponse, on ne l'a pas, sachant que le dernier bilan de l'apprentissage ministériel doit dater de 2017 ou 2018. De ce point de vue, puisqu'à priori il y a une commande ferme du Gouvernement de renforcer votre recrutement d'apprentis, il serait intéressant que le CSAM puisse avoir un bilan sur le déroulé et savoir s'il a une politique. Est-ce quelque chose qui est ouvert au sens de l'opportunisme pour boucher les trous ? Ou est-ce vraiment une politique et une stratégie ayant pour objectif l'apprentissage dans la fonction publique, pour permettre aux jeunes de passer ensuite les concours d'accès à la fonction publique ?

Sur la pyramide des âges, il est clair qu'il est temps de préparer l'avenir, puisqu'on a aujourd'hui 50 % des agents qui ont plus de 49 ans et le tiers a plus de 55 ans. Ce qui rejoint la question de l'attractivité, mais je ne vais pas y revenir puisque cela a été largement évoqué en début de cette instance.

Sur les recrutements, d'abord, on note aussi une chute inquiétante des recrutements sur les corps techniques, qui n'est pas un bon signe du point de vue des enjeux de portage technique, y compris des politiques du pôle ministériel. Ensuite, on n'a pas expliqué une explosion des recrutements suivant la mise à disposition (MAD) : on passe de 20 en 2020 à 178 en 2021, alors je ne sais pas si l'administration a des

explications, mais on ne l'a pas retrouvée dans le pavé des 288 pages. À quoi cette voie correspond-elle ? Quelle est l'explication de l'évolution exponentielle d'une année sur l'autre ? Enfin, du point de vue de l'ascenseur social, cela se grippe puisqu'on note une division par deux du nombre de postes ouverts aux concours.

Sur la mobilité, c'est intéressant, cela permet de mettre en écho les débats d'un précédent CSAM sur le sujet, avec un taux de candidats par poste publié supérieur sur le cycle collectif par rapport au fil de l'eau. C'est inquiétant qu'un quart des postes soient pourvus par des candidats externes. Non pas qu'on ait quelque chose contre les candidats externes, mais du point de vue de la situation du ministère, cela pose une question. Connaissez-vous un autre ministère qui pourvoie ses postes vacants avec un quart d'apport externe ? Cela nous interroge et devrait aussi interroger le ministère. Le fait que 40 % des postes n'aient reçu aucune candidature, c'est aussi inquiétant du point de vue de l'attractivité. Pour finir sur l'aspect de comparaison entre fil de l'eau et cycle collectif, un peu moins de la moitié des postes sont non pourvus au fil de l'eau et près des deux tiers des postes vacants sont pourvus au cycle collectif. Cela ne fait que renforcer notre constat : il y a urgence à changer de cap par rapport à la résolution adoptée en CSAM du 23 mai 2023 sur les LDG mobilité.

Sur les conseillers mobilité carrière (CMC), vous nous les vendez à chaque réorganisation. On note que leur nombre baisse progressivement. Il va falloir que l'engagement du ministre soit tenu. Ne venez pas nous vendre à chaque réorganisation que ce sont les CMC qui vont sauver le monde et faire l'accompagnement individuel des agents, si en plus leur nombre baisse. Sachant qu'on ne revendique pas que leur nombre augmente pour pouvoir encaisser des réorganisations, ce n'est pas notre propos, il y a quand même une contradiction entre les discours de l'administration et les moyens donnés aux services pour répondre.

Sur la mortalité, on note que les décès représentent 3,5% du flux de départs en retraite. En regardant les archives, on a parfois atteint près de 5%. On peut mettre ceci en corrélation avec les effets de la contre-réforme des retraites qui, malheureusement, peut faire craindre que ce flux ne soit pas en diminution à l'avenir. C'est un vrai sujet pour un ministère qui comporte des missions exposées.

Sur la formation, on y reviendra dans le cadre de la CMFP. On constate que plus d'un agent sur deux n'a pas suivi de formation en 2021. C'est une donnée constante dans les différentes années. Le point de vigilance c'est que ça ne soit pas toujours les mêmes. Là-dessus, l'administration n'a pas les outils qui permettent d'identifier si on retombe toujours sur la même population.

Sur les rémunérations, on a dit beaucoup de choses en déclarations préalables, donc on ne va pas y revenir. - Dans une des données, on note une évolution presque positive du salaire médian. Or, il y a un bémol. Cette évolution est plutôt liée à l'évolution de la sociologie du ministère et à son vieillissement, et non aux progressions salariales.

- D'ailleurs, pour confirmer le fait que la situation n'est pas bonne, on note une multiplication par quatre du nombre d'agents éligibles à la GIPA depuis 2018. C'est un indicateur fondamental.

- En lien avec la question d'égalité professionnelle, le constat est identique d'une année sur l'autre, il subsiste un écart persistant de rémunération entre femmes et hommes, sans que les données permettent d'en identifier la cause. Par contre, on note que l'âge moyen et médian des genres est assez similaire au sein du pôle ministériel. Pour explications, il y a des questions qui peuvent être posées sur la partie indemnitaire (qui discrimine potentiellement en partant du fait que l'indiciaire doit être égalitaire), sur les équilibres de la partie A+ (où les femmes sont moins représentées), et sur la prépondérance du temps partiel féminin qui s'élève à 18 % (contre 4 % pour les hommes). Automatiquement, il y a un décrochage fondamental. Cela ne fait que renforcer l'intérêt qu'une réponse favorable puisse être apportée, par exemple, à notre revendication de mise en place de la semaine de 4 jours, qui apporterait une avancée notable en la matière. On aimerait des analyses plus fines sur l'indemnitaire (nombre d'agents concernés par catégorie, par corps et par genre), notamment sur le montant de CIA distribué, à comparer avec l'enveloppe allouée par agent, le placement dans la moyenne de servir, dans les 5 fourchettes qui sont définies, ainsi qu'un bilan plus approfondi de la clause de réexamen.

Sur le temps de travail, ce sera évoqué dans le cadre de la formation hygiène et sécurité. Juste une macro-donnée : 36 % des agents sont écrêtés. Cela peut quand même interpeller. Comptabilise-t-on l'écèlement de la journée ou seulement l'écèlement hebdomadaire ? Quand on cumule l'ensemble des heures écèlées, qui ne sont que la partie émergée de l'iceberg (ce n'est pas représentatif des heures supplémentaires non rémunérées des personnels), on croit compter 200 ETP. Cela ne peut que donner des éléments au ministre pour encourager un renforcement des effectifs l'année prochaine auprès du budget. Est-il possible que le ministre soit, un jour, menacé par une condamnation pour travail dissimulé ? Sans reprendre ce qu'on avait calculé les années précédentes sur cette donnée-là, sommes-nous dans les mêmes ordres de grandeur ? On a des collègues qui ont la tête sous l'eau parce que les baisses d'effectifs font qu'ils n'ont plus la capacité de respecter leur temps de travail, y compris les garanties minimales.

Sur les ruptures conventionnelles, on note que, sur 116 demandes, 52 ont été accordées. On est dans l'opacité la plus totale, et c'est inhérent à cette mesure. Dans le cadre de ce document, on aurait aimé un commentaire pour savoir sur quel critère objectif une demande a été acceptée ou refusée, et, sur celles qui ont été refusées, une typologie des motifs qui ont amené à ce refus, pour avoir des données globales.

Sur l'accompagnement à la restructuration, on note malheureusement que les crédits consacrés augmentent. Or, on préférerait largement se passer de restructuration pour injecter les crédits correspondants dans la masse salariale globale et sur d'autres mesures davantage positives.

Sur la santé-sécurité au travail, on interviendra concernant le handicap dans le cadre de la formation hygiène et sécurité.

Sur l'action sociale, on interviendra plutôt dans le cadre du CCAS.

Dernier point qui nous interpelle, en matière disciplinaire, il y a une forte augmentation des sanctions, dont 82% concernent les agents de catégories C. Cela devrait appeler une interrogation du côté de l'administration. On demande des explications et des éléments complémentaires. Puisqu'on est là pour discuter et déboucher sur les débats sur l'évolution de la politique RH du ministère, je pense qu'il y a aussi matière à ce que l'administration puisse s'interroger elle-même sur la suite.

Je vous remercie.

CGT

En début de séance, on a souscrit à l'idée de FO d'avoir une séance spécifique sur une journée et de renvoyer cela à des instances *ad hoc* pour examiner le RSU. On va donc s'en tenir à quelques remarques générales.

En préambule, on souhaiterait s'associer aux remerciements qui sont faits aux agents pour avoir effectué ce travail conséquent, important, et surtout vis-à-vis de la présentation qui en est faite aujourd'hui puisque ce n'est pas simplement des tableaux de chiffres, il faut quand même les travailler. Pour nous, cela fait une base de travail importante et on vous en remercie, ainsi que les services et personnes qui ont travaillé dessus.

Premier point, je vais redire ce que j'ai dit l'année dernière, et ce que je dis à chaque fois, on manipule les objets mathématiques sans trop savoir ce qu'on manipule. Quand vous avez des pourcentages, vous avez un quotient, vous avez un numérateur et un dénominateur, on n'est pas toujours en capacité de bien retracer les objets qui sont au numérateur et dénominateur. Lorsque c'est normé en pourcentage, ça écrase les données. On aimerait bien avoir des données plutôt numériques en quantité d'effectifs plutôt qu'en pourcentages. C'est un exemple que je prends, sans vraiment pointer un élément. Peut-être que cela mériterait, dans les infographies, d'exposer ce sur quoi sont assis ces quotients, ces pourcentages.

Je me suis attaché à regarder le chapitre 7 sur le temps de travail. Je pense que ce RSU va être publié sur le site du ministère bientôt et j'ai relevé quelques anomalies, non pas de fond mais de forme. Je vous les donne en vrac, par page, mais je pense qu'une relecture globale de l'ensemble du document serait nécessaire. Si vous prenez la page 176-177, on a un pourcentage pour les femmes sur l'égalisation du temps de travail, qui est de 85%, or dans le texte c'est 82%. C'est du détail, mais il faut faire attention à ce genre de choses, car cela va être présenté. À la page 180, il manque un « s » à « des modification ». Je ne suis pas un féru d'orthographe, mais je remarque des fautes. Sur les présentations faites en page 181 par exemple, l'analyse du tableau exprime que les agents de catégorie B représentent la plus grande masse avec 39% mais, dans le tableau, si vous isolez les éléments les uns par rapport aux autres, il s'agirait plutôt de la catégorie A. Par rapport aux âges, vous avez mis 35-39 ans, or dans le tableau la plus grosse population est celle de 45-49 ans. Méfions-nous des pourcentages. Il y a quelques autres éléments sur les infographies que je pourrais donner. À la page 184, sur le dépôt des jours sur leur CET, pour les hommes et les femmes, indépendamment du sexe, on est toujours au-dessus de 6%, à part sur les deux derniers, les DREAL et les EP, et pourtant la moyenne globale hommes-femmes est plutôt à 4%, donc il y a un problème.

Dernier point, ça a été souligné par FO et par d'autres, il y a une progression sur les EP mais les données sont encore incomplètes. On sait bien que ce n'est pas toujours facile d'aller chercher des informations, mais cela représente un tiers du ministère où il y a un angle mort.

Monsieur le Secrétaire général

Merci pour cette relecture attentive et on a hâte d'avoir les remarques sur les autres chapitres.

CFDT

Je m'associe aux remerciements aux équipes. C'est un document très complet et très intéressant, si on a le temps de s'y pencher. Sans vouloir donner des conseils, il ne me semble pas que le format du CSAM soit adapté pour réexaminer un tel document dans le détail et je pense que ça serait intéressant d'avoir des réunions préparatoires et de travail où on passerait en revue les différents éléments, puisqu'on en est à pointer du doigt là où ça ne va pas. Des réunions adaptées permettraient sûrement de s'y pencher. Par

exemple, à la page 179, il y a plus de promus que de promouvables. Il y a quelques petites erreurs qu'on pourrait facilement rattraper avant une présentation au CSAM.

UNIEF-UNSA

Au nom de l'UNSA, comme nos camarades, un remerciement sur la qualité du travail, sur la présentation, parce qu'il ne s'agit pas non plus de prendre des données, mais il faut aussi les présenter, les rendre accessibles. C'est un document difficile, mais il y a des moments de respiration avec des schémas. On le parcourt et on y trouve des informations. C'est un travail de qualité extraordinaire. Pour avoir vu quelques rapports, aussi bien publics que privés, je pense que c'est l'un des plus beaux, ou en tout cas l'un des mieux présentés parmi ceux que j'ai vus. En sachant que dans certaines entreprises ils paient des prestataires à des prix exorbitants, je tiens à féliciter le travail fait, parce que c'est quelque chose d'intéressant. Cela donne la température de notre ministère d'un point de vue social.

Au-delà de ça, c'est un document complexe, avec beaucoup d'informations. Nous sommes extrêmement demandeurs d'une réunion dédiée à cette thématique, parce qu'il y a des sujets à balayer pour rentrer dans le détail. Autre point, le fait de pouvoir comparer les chiffres risque d'être un exercice particulièrement difficile pour les années suivantes. Aussi, il y a la question d'indicateurs généraux pour avoir une première idée de ces variations. Il faudrait se mettre d'accord sur quelques indicateurs permettant d'avoir un suivi chaque année. Le simple fait de discuter de ces indicateurs entre nous, c'est-à-dire administration et représentants du personnel, est un vrai sujet en soi. Comment peut-on tracer une évolution de façon plus facile ?

Quand on a lu ce rapport, la position qu'on a exprimée en début de ce CSA a été confortée. Lorsqu'on voit les indicateurs, on se dit que le monde a changé. Le « papy-boom » est en train de se finir. La pyramide des âges est en train de s'écrouler sur la base. Actuellement, on est en concurrence avec le privé et d'autres ministères sur l'attractivité des jeunes. C'est un vrai souci. Si on ne prend pas le taureau par les cornes, on va avoir de grandes désillusions. Au-delà de la baisse des effectifs, même quand on a des effectifs et des postes qu'on ne remplit pas, ou qu'on est obligé de les remplir par des contractuels pendant un certain temps, comme dans d'autres ministères, et lorsqu'il y a un fonctionnaire, celui-ci est plus facile à former, garder, et « capter », permettant une certaine forme de performance. Il y a un fort risque lié à l'attractivité des jeunes. Même les entreprises et ministères attractifs ont des soucis à ce sujet. Notre ministère n'est peut-être pas le plus attractif, hormis sur la question de l'écologie qui peut intéresser les personnes souhaitant y aller. Il ne faut pas oublier que, pour avoir discuté avec la jeune génération, ce qu'elle recherche, c'est la qualité de vie et la qualité salariale. Sommes-nous capables de répondre à ces attentes-là ? Si on n'est pas capable de le faire, on va accentuer les problématiques au sein de notre ministère. Dans ce document, je trouve marquant les départs et les démissions, et j'ai peur que ceci s'accélère. Car ceux qui resteront feront davantage d'heures supplémentaires et seront encore plus proches du « burn-out ». Ce sera un cercle vicieux. Pour sortir de ce cercle vicieux, il faut pouvoir être attractif, pouvoir soulager les gens qui sont dans la machine et empêcher les départs des gens désabusés. Il faut absolument, et c'est en ce sens que ce document est particulièrement intéressant, avoir un débat plus long là-dessus, ce sont les différents leviers pour réfléchir.

À titre d'exemple, j'étais au salon du Bourget sur l'aéronautique, où certains diront qu'il faut réduire l'aviation. Ce secteur attire naturellement et, en discutant avec les constructeurs et d'autres, la problématique du recrutement était entière, notamment sur la question du télétravail, du samedi, du dimanche, des nuits, et des récupérations. Faisons attention, cela peut aller vite. J'ai l'impression que notre ministère a du travail à faire, des éléments à améliorer sur ces questions-là, pour attirer, garder et soulager les gens qui y sont. Ils font un travail extraordinaire, mais il devient de plus en plus difficile.

Je vous remercie.

FSU

Je ne reviendrais pas sur ce qui a déjà été dit en déclarations liminaires. Par contre, nous avons noté qu'il est beaucoup plus facile d'entrer dans ce RSU 2021 que dans le 2020. On a apprécié cette évolution. Dans l'attente du débat, on en a parlé et je ne vais pas revenir là-dessus, mais on a noté quelques éléments dont on ne prétend pas l'exhaustivité, qui dénoncent des tendances, des inflexions, puis des éléments particuliers qui ont attiré notre attention.

Première chose, l'inflexion forte sur les recrutements de contractuels montre qu'on a 355 recrutements de contractuels sur des emplois permanents, contre 333 concours externes. Le nombre de recrutements de contractuels est supérieur au nombre de recrutements par concours externe, et ça interroge. De plus, j'insiste sur la notion d'emplois permanents, parce que 94 % de ces recrutements de contractuels sont en CDD, et, même si le flux de CDIisation est en augmentation, on est quand même loin du compte. On a augmenté la précarité y compris au niveau des contractuels. On se pose la question d'une telle faiblesse des concours externes. Et c'est aussi une tendance que l'on constate sur le corps spécifique des techniciens de l'environnement par ailleurs.

Sur la mobilité, la présentation RSU nous a paru plus claire et cohérente que le document qu'on avait eu sur le bilan des LDG. Par contre, il y a certains indicateurs qui sont prévus dans les LDG, mais qui n'apparaissent pas. On attend qu'ils apparaissent, comme la durée de la vacance des postes. On était intervenu l'an dernier là-dessus, ça reste d'actualité.

Il y a des chiffres choquants qui interpellent. Je sais que vous avez aussi ces éléments-là en tête par rapport à l'attractivité du ministère : 43 % des postes sont pourvus seulement, 40 % des postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature, de 35 % à 45 % selon la catégorie. Cela soulève des tas de questions comme sur l'aspect rémunération et par exemple le ticket mobilité. Le ticket mobilité descendant n'est-il pas dissuasif ?

Sur les promotions, il y a une baisse de l'ascenseur social tellement les taux sont faibles.

Sur un point très spécifique, auquel nous sommes très attentifs, le dispositif des BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés). En 2021 il y avait 15 lauréats, mais de mémoire il y a une période d'un an avant confirmation d'intégration dans le corps, alors ces 15 lauréats ont-ils été confirmés ? Ont-ils été au bout de la période de probation ?

Sur la formation, on renvoie plutôt à un débat en CMFP, mais la façon dont sont présentés les indicateurs ne renseigne pas sur une espèce de compte analytique au regard des objectifs. Il y a tout un volet formation qui accompagne la revue des missions. On ne trouve pas l'information sur la façon dont ça a été déployé. Il y a un certain nombre de formations prévues dans les corps ministériels. On a eu l'occasion de le dire dans le cadre du comité de suivi sur la discrimination et on ne trouve pas l'information sur la façon dont sont déclinés ces plans de formation spécifiques au regard d'accords, d'orientations politiques, d'objectifs, etc. Il serait intéressant d'avoir cet éclairage sur cette façon d'amener les choses.

Sur les rémunérations, nous n'avons pas trouvé d'informations sur le CIA. Combien d'agents ont perçu le CIA ? Combien ne l'ont pas perçu ? Quel montant moyen ? Quel minimum et quel maximum ? Évidemment par filières et par catégories. On n'a pas cette vision-là sur ce sujet ni sur l'IFSE, ni sur la manière dont ils sont attribués. On est dans un angle mort total.

Sur l'organisation et le temps de travail, on a noté quelques éléments.

- On en avait parlé lors de la négociation sur le droit à la déconnexion. On note qu'il y a un nombre particulièrement faible de services et surtout d'EP qui ont adopté une charte des temps. On renforce a posteriori le fait qu'il faut absolument négocier autour du droit à la déconnexion, parce que la charte des temps n'est pas suffisante.
- On a aussi noté le volume des heures écrites en équivalent en ETPT, parce que ça n'est pas dans l'épaisseur du trait. De la même façon, on a noté le volume des heures supplémentaires, et son équivalent en ETPT, de l'ordre de 570 heures. On n'est toujours pas dans l'épaisseur du trait. Cela interroge sur les moyens humains, mais aussi sur le niveau des rémunérations, puisque 71 % des heures supplémentaires sont pour des agents de catégorie C.
- Et sur le volume des comptes épargne-temps (CET), nous avons remarqué une proportion impressionnante de jours payés par rapport aux jours posés au sein du pôle ministériel, contrairement à ce qu'il se passe dans d'autres administrations. Les CET sont mal payés, mal rémunérés, pas à leur juste valeur et cela renvoie la question salariale et de rémunération.

Enfin, une question est de savoir qu'elles sont les mesures à prendre au regard du constat de ce RSU. Il serait intéressant que le CSAM, après un débat plus ou moins long selon sa nature, puisse se positionner sur des mesures à prendre pour répondre au constat de ce RSU.

FSU

Je vais compléter sur le volet de l'égalité professionnelle, on a fait un focus. En termes de manque d'attractivité et de recrutement, il y en a moins au total, mais aussi beaucoup moins de femmes, moins chez les fonctionnaires, moins chez les contractuels. En parlant des contractuels, les femmes sont les plus nombreuses et sont aussi les moins rémunérées. Elles font, comme l'a dit FO tout à l'heure, plus de temps partiel. Il y a donc une précarité encore plus forte chez les femmes, qui sont plus présentes dans les catégories C et B. Dans la catégorie A, l'écart s'inverse et, dans la catégorie A+, elles ne sont pas très nombreuses. Une chose m'a alerté dans les jurys, car elles commencent à prendre un peu plus de place, mais dans le secteur maritime elles ne sont absolument pas présentes et il n'y a jamais eu de femme présidente de jury. C'était juste un focus sur des signaux importants et auxquels il faut faire attention.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Merci pour vos messages de remerciement et d'encouragement sur ce RSU, je confirme que pour l'équipe du département des relations sociales cela a été une lourde charge. On peut toujours faire mieux. On peut regretter qu'il y ait quelques coquilles, donc si vous en voyez d'autre, n'hésitez pas à les signaler on les corrigera. On va vérifier le sujet de la croissance exponentielle des recrutements en MAD, car je pense qu'un des deux chiffres est forcément faux, même si je ne sais pas lequel. Je ne réponds pas sur l'ensemble des observations que vous avez formulées, dont je vous remercie et qui, effectivement, ont vocation à

nourrir nos échanges ultérieurs. Néanmoins, j'amène quelques précisions en réponse sur certains points techniques.

Sur la non-consommation de la totalité du plafond d'emploi, c'est exact. Comme vous le savez, on est sur le double, voire même le triple du plafond d'emploi du schéma de recrutement. En clair, du fait qu'on doit réduire ou augmenter le nombre d'emplois et la masse salariale, le facteur limitatif qui s'exprime le premier est le schéma d'emploi. Sur ce schéma d'emploi, par contre, on a bien en 2021 saturé les recrutements qui étaient permis et qui avaient été votés, et quelques ajustements techniques sont intervenus après. Mais cela libère une certaine masse sur le plafond d'emploi. Dans d'autres contextes, c'est le plafond d'emploi qui est le premier facteur limitant, ou la masse salariale, c'est le premier des trois qui fait le blocage.

Ensuite, sans répondre sur le fond, juste en méthode, j'ai bien pris votre demande d'avoir un échange plus approfondi et que cela puisse se traduire derrière par un certain nombre d'orientations. Comme l'a dit Monsieur le Secrétaire général, une partie de ces orientations est déjà fixée et sous-tend le projet d'agenda social, mais il peut y en avoir d'autres, on ne va pas les exclure. Il faut qu'on ait le débat, puis on va revenir vers vous pour vous proposer une séquence de travail sur le sujet.

FO

Le sujet des apprentis semble être un sujet de fond important qui mériterait, selon nous, d'avoir aussi un débat en CSAM sur la stratégie ministérielle et le bilan. Aujourd'hui, les apprentis sont de plus en plus nombreux, on le constate dans votre document. Or, on n'est pas sûr de pouvoir avoir la connaissance de l'état de leur recrutement ni même les toucher en termes de communication syndicale puisqu'ils ne sont pas dans les listes entre deux élections. Pour autant, ils sont électeurs au CSAM, quand ils sont en poste au ministère, donc il me semble que, pour renouveler l'exercice de 2017 qui était superficiel, il y a la nécessité d'avoir cette présentation de la stratégie et du bilan du recrutement des apprentis dans le cadre du CSAM.

Monsieur le Directeur des ressources humaines

Bien pris. En précisant toutefois que les chiffres agrègent les apprentis des établissements publics et des services, et ne sont donc pas directement à comparer aux recrutements dans les services du ministère. On va plus loin que les seuls établissements publics à caractère administratif dans le décompte des apprentis puisqu'on a un décompte global. Mais cela confirme l'intérêt de votre proposition qui est de partager des éléments sur le bilan des recrutements d'apprentis et la politique inhérente à leur recrutement. Je vais résumer l'apprentissage sur deux axes. D'une part, il permet de contribuer à l'effort national de formation, car l'apprentissage est d'abord de la formation et, de ce fait, un pôle ministériel comme le nôtre se doit de contribuer à cet effort, et on le fait largement. D'autre part, il permet aussi de préparer nos recrutements pour demain puisqu'il y a aussi un enjeu intéressé quelque part, car les apprentis d'aujourd'hui peuvent, et doivent être dans un certain nombre de cas, nos recrutements de demain, que ce soit par concours ou par contrats, il n'y a pas d'exclusivité entre les deux. Ce sont bien ces deux axes en matière d'apprentissage qui sont à retenir au regard des enjeux de recrutement.

Monsieur le Secrétaire général

Pas d'autres remarques. Nous avons épuisé l'ordre du jour. Je clos la séance en vous souhaitant de bonnes vacances et en vous remerciant pour votre participation et je vous dis à bientôt.

La séance est levée à 11h50.

Le président de séance

le secrétaire de séance

le secrétaire adjoint

Guillaume LEFORESTIER

Jacques CLÉMENT

Pour l'UNICEF-UNSA

William Fiacre

