

# CSAM reconvoqué du 27 février 2024

## Point n°2 – Rapport Social Unique 2022

### Déclaration liminaire de la FSU

Monsieur le Président, mesdames et messieurs, camarades,

Le RSU 2022 comporte désormais 730 indicateurs (67% des 1080 indicateurs attendus), c'est mieux qu'en 2021.

Nous notons la richesse du document, qui inclut les établissements publics, ce qu'il convient de poursuivre.

Nous sommes conscients du volume de travail en amont pour aboutir à ce résultat et nous saluons le travail des agent.es 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 et les remercier.

Cependant, certains résultats méritent un engagement de l'administration :

L'âge médian des agents est encore très élevé (49 ans) ! a contrario, les CDD, ont un âge médian beaucoup moins élevé : 34 ans. Ce vieillissement global doit interroger et devra être pris en compte pour la mise en place d'actions concrètes ! Or, 1203 agents sont partis en retraite en 2022 et seulement 361 agents ont été recrutés par concours externe. Pourquoi ne pas ouvrir plus de places en concours externe ?

Sur la mobilité, il est à déplorer que 43% des postes publiés ne sont pas pourvus, ce qui représente quand même 3 351 postes ! Des RH se démènent 6 fois dans l'année pour publier des postes, pourquoi ?... Ces éléments sont à rapprocher du baromètre social où 53 % des agents de notre pôle ministériel ont un esprit négatif. Des mesures s'imposent pour rendre notre ministère plus attractif attractif.

Concernant les vacances de postes, 52% des postes vacants publiés sont sans candidature en administration centrale ! On sait que cela vous interpelle mais les solutions proposées sont-elles les bonnes ? les rémunérations ne sont plus à la hauteur et la cherté de la vie parisienne n'incite pas à venir ; Vous mettez en place de plus en plus de services à compétence national mais est-ce la solution ? D'autant que dans les DEAL, DREAL et DDI, visiblement, les postes sont globalement pourvus.

De même, la moitié des postes vacants publiés en DIR et DIRM n'est pas pourvue, en particulier dans les catégories B et C. Il faut là aussi chercher les raisons ?

Côté promotions : où est la reconnaissance des agents qui sont fidèles à leur fonction et au ministère ?

- Sur liste d'aptitude, le nombre de promus est de 120, ridiculement bas ! soit 0,6% des 19 000 promouvables.
- Au tableau d'avancement, le nombre de promus est là aussi ridicule ! 1908 promus sur les 21 130 promouvables (9%) !
- Par concours professionnel : 537

Concernant la formation : La communication autour des possibilités de bilan (compétences, carrières...) est à déployer car 21 bilans de compétences sur une année et 35 000 agents c'est quand même bien peu.

### Au chapitre des rémunérations :

Comment pensez-vous que les attachés administratifs puissent vivre dignement avec 2 100 euros par mois (et c'est une moyenne...).

Il ne faut pas s'étonner que la monétisation des jours de CET explose : +21 % entre 2021 et 2022. 19% des agents demandent la monétisation du CET !

Ce n'est pas la GIPA qui va compenser ces faibles rémunérations et l'augmentation du coût de la vie !

Pensez-vous revaloriser les catégories C qui font un travail formidable, pour si peu de rémunération ?

### Côté organisation du temps de travail

Une grande part des agents en DEAL, DREAL et en AC voient leurs heures écorchées. Cela pose question sur l'adéquation moyens-missions...

Les décisions de refus de demande de temps partiel ne sont pas du tout abordées. Cela pourrait-il être corrigé pour le RSU 2023 ?

Le budget de l'action sociale diminue d'année en année ! Il s'agit pourtant d'un levier important pour garder les agents, voire en recruter !

Sur le handicap, le taux d'emploi du BOETH est le plus bas en 2022 depuis 2016. Comment cela s'explique ?

Quant à l'égalité Hommes-femmes, les données genrées permettent d'avoir une vision plus fine de l'égalité hommes femmes au sein de notre pôle ministériel. Il ya encore des progrès à faire. La négociation d'un 2<sup>ème</sup> protocole permettra de corriger certains effets négatifs. Comme par exemple, aucune femme ne fait partie du groupe des 10 agents les mieux rémunérés du ministère alors que 3 figuraient en 2021 et 4 en 2020 ! C'est une image déplorable !

Et aucune femme ne figure dans les jurys de recrutement de la filière maritime : 0%

Nous réitérons notre demande faite l'an dernier d'inscrire l'examen du RSU à l'ordre du jour des autres instances (CCAS, CMFP, FS-M) pour les thèmes relevant de leurs compétences pour qu'ensuite, éclairé de leurs avis, un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines puisse effectivement être organisé, sur une demi-journée ou plus , lors d'un prochain CSA ministériel.

Nous en ferions ainsi un véritable moment fort de dialogue social.

Nous vous remercions de votre attention.