



## Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,  
Développement Durable,  
Environnement,  
Biodiversité,  
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,  
Infrastructures,  
Risques Naturels,  
Risques Technologiques,  
Equipement, Logement,

Urbanisme,  
Aménagement du Territoire,  
Solidarité entre les  
Territoires,  
Renouvellement Urbain, Mer

## Comité Technique Ministériel (CTM)

# Décrypt-inFO

## Comité Social d'Administration du 27 février 2024

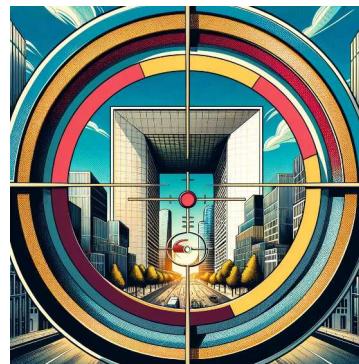


La  
carte  
des  
entrées



déclaration préalable  
de FO [ICI](#).

## Et des desserts.



## Ministère de l'Ecologie : la cible !

- La cure d'austérité appliquée au pôle ministériel, ainsi que ses effets sur les services/EP et agents sera bien inscrite à l'ordre du jour du CSAM du 14 mars.

- Les textes relatifs aux mesures spécifiques au MTECT en lien avec les JOP 2024 seront eux aussi soumis au CSAM du 14 mars.

- Cycle de mobilité 2024/09 : il sera bien lancé le 1<sup>er</sup> mars (informations complémentaires à venir) !

## Les plats de résistance

**- Professeurs techniques de l'enseignement maritime :** un projet statutaire sous forme d'exercice d'équilibriste pour donner des perspectives à deux douzaines d'agents dont le corps est mis en extinction.



**- Rapport social unique 2022 (consultable [ICI](#)) :** une source d'enseignements et de constats qui évitent de mettre la poussière sous le tapis sur nombre de sujets importants (effectifs, précarisation de l'emploi, rémunérations, conditions de travail...).



Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

## Pour en savoir plus sur les débats...

### Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux déclarations préalables des organisations syndicales (dont celle de FO [ICI](#)), le Secrétaire général du MTECT apporte les réponses suivantes :

- **Sur la crise agricole et la protection des agents** : le SG renvoie aux travaux de la formation SSCT ministérielle du 12 février, dont le tableau de suivi des situations sera prolongé et alimenté en direct. Avec affirmation que les modalités de protection décidées par les personnels d'exploitation seront étendues à l'ensemble des agents. Pour FO, cela n'est pas de nature à résoudre la situation, y compris quand l'échelon local préfectoral ne soutient pas les agents...au mieux !
- **Sur le retrait de crédits 2024** : ce sujet sera abordé à notre demande au CSAM du 14 mars. Le SG indique que cela n'a pas vocation à toucher les capacités de recrutement et de gestion de la masse salariale. FO attend de voir...et s'inquiète par ailleurs pour les effectifs des EP, les moyens pour porter les politiques et les moyens de fonctionnement des services.
- **Sur les « rencontres de l'ATE »** : le SG souligne que le ministre de l'Intérieur a bien indiqué que celles-ci ne devraient pas déboucher sur une nouvelle restructuration de l'État territorial...mais bien d'un renforcement du niveau départemental. Pour FO, vue l'étendue des portes que cette affirmation est susceptible d'ouvrir pour nos DR et établissements publics, la vigilance reste de mise ! FO remet en séance sa plate-forme de revendication (consultable [ICI](#)).
- **Sur la préparation des JO** : les textes ministériels seront inscrits à l'ordre du jour du CSAM du 14 mars. FO rappelle sa revendication d'une amélioration de la rémunération des astreintes et HS, et son exigence que les mesures de compensation salariales ne soient pas supportées par les autres agents du ministère (ponction sur leur CIA).
- **Sur la mobilité** : silence coupable sur la suppression du cycle collectif au Cerema, et confirmation du lancement du cycle ministériel 2024/09 le 1<sup>er</sup> mars.
- **Sur les conditions de travail en AC** : le SG reconnaît les conditions de travail parfois inacceptables constatées ces dernières semaines, liées à des dysfonctionnements techniques en cours de résolution. Il se dit très vigilant sur le suivi de l'amélioration concret de la situation.
- **Sur Météo-France** : point noté...silence géné en réponse.
- **Sur la DIR-Est** : idem
- **Sur Mayotte** : le SG indique qu'il se rendra sur place au printemps.
- **Sur le plan de requalification C/B pour les personnels d'exploitation...et les autres** : sur le premier volet, le DRH renvoie à la réunion spécifique organisée le même jour (FO y portera l'ensemble de ses questions!). Sur le second, le RH renvoie à l'agenda social définitif qui devrait être signé prochainement par le ministre.
- **Sur la prime de « fidélisation » en 93** : le DRH reconnaît les oubliés soulevés par FO dans le texte publié fin 2023, et indique qu'un correctif est à l'étude avec la DGAFF pour couvrir l'ensemble des services du MTECT en 93. Pour ce qui est de la rétroactivité, celle-ci se limiterait à 2023 et non 2020 (texte initial qui ne comprenait pas les services du MTECT).
- **Sur le concours régional de TSPDD** : le DRH s'engage à fournir un bilan écrit du nombre de participants aux épreuves par région.
- **Sur les textes relatifs aux déplacements intégrant les particularités du MTECT** : le SG s'engage à une sortie des textes au printemps.

## **Point n°1 : Projets de décrets relatifs au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime ( pour avis)**

- **Projet de décret relatif au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime ( pour avis)**
- **Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime ( pour avis)**

**Intervenant : Edouard Onno - SNITPECT-FO**

### **De quoi parle-t-on ?**

Les projets de textes portent sur des modifications statutaires et indiciaires pour les professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM), incluant la création d'un troisième grade pour offrir des perspectives d'évolution, l'alignement des conditions d'accès sur celles d'autres corps enseignants, et l'ajustement des modalités de promotion. Pour l'administration, ces changements visent à rendre la filière maritime plus attractive et à harmoniser les conditions de travail avec celles d'autres secteurs éducatifs.

### **Les positions de FO :**

La création d'un 3è grade qui ne soit pas à accès fonctionnel et atteint rapidement la hors échelle A, certes lié à un flux de promotions en volume, ne peut recevoir sur le principe qu'une appréciation favorable de notre part. Faire de même pour d'autres corps de catégorie A de ce ministère obtiendrait de la même manière de notre part une appréciation tout à fait favorable.

Au vu cependant de leur très faible nombre, le rapport de présentation aurait facilement pu présenter la répartition actuelle au sein des deux grades existants, ce qui aurait incidemment pu permettre d'évaluer la réalité concrète des perspectives effectivement données à ces agents sur le plan de leur potentielle évolution de carrière indiciaire.

Au vu également de l'expansion extraordinaire de la valeur du point d'indice ces dernières années, l'exclusion pour ce corps en extinction et en si petit nombre de tout régime indemnitaire et le « rapprochement » des conditions faites aux professeurs exerçant dans les lycées agricoles ne présage que d'une continue perte de rémunération que rien ne vient enrayer.

Quand on sait que le projet pour le corps des professeurs de l'enseignement maritime est d'être intégré à celui des administrateurs des affaires maritimes, nous constatons dans le cas présent que la perspective donnée reste bien limitée.

### **À retenir des débats :**

Pour FO, ce texte a le mérite de donner des perspectives pour les agents actuellement en poste, mêmes imparfaites. Mais pour ce qui est de la perspective globale pour répondre aux besoins annoncés en renforcement pour la formation délivrée par l'ENSM, c'est à ce stade destination mise en extinction des PTEM et « on verra plus tard », avec risque de contractualisation généralisée. FO s'abstient en conséquence...

Au regard de la pyramide des âges, le DRH s'engage à faire un bilan à 3 ans pour les promotions au 3ème niveau de grade pour revoir le nombre de promotions possibles.

### **Votes sur le projet de décret relatif au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime**

**POUR : CFDT - UNIPEF/UNSA**

**ABSTENTION : FO - CGT - SNCTA - FSU**

**Votes sur le projet de décret relatif à  
l'échelonnement indiciaire applicable au corps des  
professeurs techniques de l'enseignement  
maritime**

**POUR :** CFDT - UNIPEF/UNSA

**ABSTENTION :** FO - CGT - SNCTA - FSU

**Point n° 2 : Présentation du rapport social unique (RSU) 2022 (pour information)**

**Intervenant :** Laurent JANVIER - FEETS-FO

**De quoi parle-t-on ?**

Le Rapport Social Unique (RSU) 2022 (consultable [ICI](#)) est établi en application de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019. Il succède au bilan social, s'appuyant sur une base de données sociales (BDS) améliorée. Avec 730 indicateurs, en hausse de 11% par rapport à 2021, le RSU 2022 se rapproche de l'objectif de 1 080 indicateurs. Il introduit une nouvelle section sur les signalements de harcèlement et d'agissements sexistes, enrichissant l'analyse des conditions de travail.

**Les positions de FO :**

Tout d'abord félicitations aux compilatrices et compilateurs des données présentées, un vrai travail de fourmi.

Félicitations aussi à celles et ceux qui auront lu dans le détail les 234 pages, sans compter les nombreuses annexes, que compte le document.

**De cette avalanche de chiffres, qu'en retirer ?**

Tout d'abord une difficulté persistante à pouvoir les analyser et les mettre en perspective, de par les différences de périmètres intégrés ou pas dans chaque donnée (EP exclus ici, DDI là, DGAC nulle part). Mais bon...d'une année sur l'autre on semble progresser ! Il convient de poursuivre l'effort.

Et pour remettre en perspectives les données 2022 dans le temps long, là c'est le parcours du combattant ! Mais cela tombe bien, le combat fait partie de notre ADN !

Et nous citerons lors de ce CSAM les points saillants que nous en retirons, laissant le soin aux F3SCTM, CCAS et CMFP de jouer leur rôle pour approfondir les constats...et suites à donner.

**Effectifs : la stabilité ça n'est pas encore pour tout de suite !**

Certes, la courbe de suppression d'emplois s'atténue...mais encore 750 emplois perdus (-2000 agents en 2021), soit 2,2 % des effectifs. A noter une augmentation de 5 % des effectifs de la catégorie qui n'existe pas (A++) pour la seule année 2022, 20 % si l'on remonte à 2019 ! Si c'était les effets d'un plan de requalification massif pour les agents du ministère, on applaudirait. Mais bon...on dirait que ce n'est pas le cas. Pour les autres catégories, afficher une augmentation de la catégorie A et B c'est juste une escroquerie. En effet, le bilan intègre désormais les OPA dans chacune de ces cases !!

Le recrutement statutaire sur les corps du ministère redémarre légèrement (+7%)...mais restent minoritaires dans le recrutement de fonctionnaires (détachements entrants...) et inférieur aux recrutements de contractuels.

**Précarité :** la tache d'huile s'étend avec désormais près de 7 % de collègues contractuels dans les effectifs. Et les recrutements externes de fonctionnaires qui ne représentent plus que 54 %...

Avec de plus une précarisation croissante : le quart des recrutements ministériels sur des emplois non permanents...avec un très fort taux de féminisation bien sûr ! Et nous profitons de l'occasion pour dénoncer fermement le traitement infligé à nos collègues, parfois privés de rémunérations pendant 2 mois après signature de leur contrat, ou leur exclusion des modalités d'organisation de leur temps de travail pourtant prévues dans leur RI local.

Les apprentis ont eux tendance à disparaître du paysage depuis leur exclusion budgétaire du périmètre ministériel. Mais ils existent bien dans les services ! Nous restons demandeurs d'un bilan de l'apprentissage au ministère. ...et du sort des apprentis au final !

### **Pyramide des âges : il est temps de préparer l'avenir !**

50 % des agents ont plus de 49 ans, le tiers plus de 55 ans. No comment...

### **Ascenseur social : ça reste grippé !**

Suite à une division par 2 du nombre de postes offerts aux concours en 2021 suite à la fin de certains plans de requalification, cela stagne à l'étiage...il est temps de relancer la machine !!

### **Mobilité :**

Vouloir comparer le taux de de postes pourvus au cycle collectif en intégrant les postes susceptibles d'être vacants avec celui des fil de l'eau, c'est juste de l'escroquerie intellectuelle là aussi !

On constate des difficultés à pourvoir les postes en Outre-Mer et en Ile de France. Pour ce second volet, les problèmes renvoient clairement à la question du logement et de la chère-té de la vie. Organiser des concours uniquement réservés à l'Ile de France risque de ne pas résoudre le sujet...voir faire pire !

Pour l'Outre-Mer, confrontée aussi à ces problématiques, la politique gouvernementale visant à détruire certains droits particuliers ne va pas faciliter le pourvoi des postes.

### **Rémunérations : CQFD !**

Une évolution globale des rémunérations y/c effets de la GVT qui ne couvre pas l'inflation 2022, et une perte nette de pouvoir d'achat de 6 % depuis 2018.

Et la GIPA qui explose en triplant en 1 an. Elle est bien présente l'urgence salariale...sinon pas la peine de nous rabattre les oreilles avec l'attractivité du ministère !

Quant aux évolutions par déciles de rémunérations, nous ne ferons pas de provocation. Nous noterons que la base de la pyramide se tasse...et la pointe s'étire.

**Accompagnement des restructurations :** cela augmente malheureusement (on préférerait se passer de restructuration et injecter les crédits dans la masse salariale globale!). 3,2 M d'euros soit un triplement par rapport à 2021 !

### **Conseillers mobilité/carrières :**

Le nombre d'agents soumis à des restructurations explose...le nombre de conseillers mobilité carrière du CMVRH qui baisse progressivement. Les affirmations d'un appui RH « renforcé » aux agents restructurés n'engagent que ceux qui y croient.

**Plus d'un agent sur deux n'a pas suivi de formation en 2022. Toujours les mêmes ?** → bilan formation à faire en CMFP en notant au passage la reconnaissance que la mise en place des SGCD a appauvri les remontées. Non ?

**Sur le sujet du CPF :** nous exigeons que la question du financement et de l'instruction des demandes des agents des DDI soit immédiatement traitée. Cela fait 2 ans que cela dure !!

### **Santé et sécurité au travail /organisation du temps de travail/égalité pro/handicap : bilan complet à faire en F3SCTM**

A noter que les décès représentent déjà 3,5 % du flux de départ en retraite, un flux qui va augmenter avec la contre-réforme des retraites. Et 9 % de mise en retraite pour invalidité. Là aussi cela va exploser !!

Écrêtement : les heures écrêtées mesurées (donc largement en deçà de la réalité du temps de travail des agents du ministère) représentent hors DGAC et DDI l'équivalent de 350 ETP...350 emplois dissimulés ! Rémunérations quasi-gelées, carrières bloquées...les agents du ministère le maintiennent à flot sur leur conscience professionnelle. L'élastique va claquer un jour !! En sus de cette donnée déjà bien parlante, nous avons pu aussi constater une autre donnée inquiétante. Si le nombre d'heures écrêtées est plus important chez les hommes, on constate que c'est les femmes qui sont les plus nombreuses à avoir des heures écrêtées : sur le périmètre étudié (hors DGAC), 44% des femmes ont des heures écrêtées pour 34% des hommes. Un chiffre qui nous interroge fortement et qui devra être suivi de près.

A noter aussi que la somme des CET épargnés représente l'équivalent de 4500 agents...une bombe à venir !

### **Action sociale : bilan complet à faire en CCAS**

**Discipline :** une forte augmentation des sanctions du groupe 4 (quelle motivation?)...et 67 % des sanctions concernant les agents de catégorie C (quelle explication?) !!

**Handicap :** sur les données relatives au handicap du RSU on constate une baisse des recrutements de 35 en 2021 à 25 en 2022 il n'y a pas d'explication à cette baisse. Avec une baisse en % du nombre de recrutements même si cela reste supérieur à 6 %.

Également on peut voir deux prolongations de stage et un report de titularisation.

Concernant les crédits FIPHFP le ministère met l'accent en priorité sur le handicap psychique pour la deuxième année consécutive. Les autres handicap ne doivent pas être oubliés.

Le ministère dit mettre également l'accent sur l'accessibilité numérique alors qu'il y a à ce sujet un très gros retard à combler.

**Bref, de premiers constats qui mettent en perspective le nombre et l'ampleur des sujets que devra traiter la démarche « attractivité » si elle vise à aller au-delà des affichages.**

### **À retenir des débats :**

Le DRH assume le périmètre différent suivant les indicateurs, intégrant ou non les EP, visant à les intégrer quand c'est possible (suite à notre demande insistante pluriannuelle....).

Il affirme que les données du RSU et leur évolution sont utilisées pleinement dans les réflexions RH du ministère. Pour FO, elles confirment nos constats et étayent nos revendications !