



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 Social d'Administration Ministériel (CSAM)

Décrypt-inFO

CSAM « normal » du 27 novembre 2025 :

La carte des entrées

Un amuse-bouche sous forme d'un CSA Ministériel budgétaire organisé le matin même.

En savoir plus [ICI](#).



Les plats de résistance

- Plan d'action égalité

professionnelle : après un échec des négociations sur un accord, FO par ses amendements réussit à « tirer vers le haut » (mais pas assez pour le partager) un projet de plan d'action initialement conçu pour un passage en force.

- Conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des syndics des gens de mer et TSDD relevant de la spécialité « navigation et sécurité »

: aucune vision globale de l'administration sur le sujet. Des textes parcellaires présentés que FO arrive à sécuriser dans leurs visas pour que les agents bénéficient des garanties générales de reclassement en cas d'incapacité.

- Rapport social unique 2024

: une mine de données dont l'exploitation fait ressortir les sujets qui fâchent (rémunérations, temps et conditions de travail, égalité professionnelle, carrières, mobilité....). FO les met sur la table (y compris du CSA budgétaire du matin en présence du niveau politique) pour appuyer ses revendications confortées...voire donner des munitions pour défendre le pôle ministériel en externe !

Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En ouverture de séance, le Secrétaire général du METTL apporte les éléments d'information générale suivants:

- Reconvocation de la **CPPS** suite à la décision unilatérale de l'administration : le SG ne voit pas ce qui pourrait amener à la reconvocation – c'est oublier le règlement intérieur de cette commission !
- **Conditions de travail en Guyane** : le SG s'est engagé à une réponse écrite et elle est bien en cours
- Concernant **l'immobilier**, y compris déconcentré : Le SG s'engage y compris sur l'immobilier qui n'est pas directement à sa main. Pour exemple, lors de sa visite en Martinique, le SG a pu constater le piètre état des locaux qui hébergent la DEAL et l'a fait remonter au Préfet
- Engagement du SG à résoudre les sujets de prise en charge du dialogue social avec le ministère de l'Intérieur.
- **Règlement intérieur temps de travail du Cerema** (cf [courrier FO/CGT/UNSA](#) remis le matin même en CSAM budgétaire) : le SG indique qu'un RI doit bien entendu être conforme aux textes en vigueur, et qu'il n'avait aucune raison de penser à date que ce n'était pas le cas dans le projet du CEREMA. FO ne partage pas cette confiance aveugle...

Point n°1 : approbation des procès verbaux du CSAM n°2 reconvoqué le 4 juin 2025 et du CSAM budgétaire exceptionnel du 4 juin 2025 (pour avis)

Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO

Après prise en compte des remarques des organisations syndicales, les PV sont approuvés.

Concernant le suivi des suites données aux précédents CSAM, FO interroge l'administration sur les modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des CR/DR qui devaient faire l'objet d'une concertation. FO s'interroge par ailleurs sur les motivations de la baisse des taux pro/pro récemment publiés. Et bien c'est le guichet unique qui l'aurait imposé en comparaison avec d'autres corps de chercheurs.

Point n°2 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- Projet de plan d'action ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025/2028 (pour avis)

- Audit de labellisation égalité diversité (pour information)

Intervenante : Malvina CAUBERE

De quoi parle-t-on ?

Plan d'action égalité 2025-2028

Le ministère présente un **nouveau plan d'action égalité** qui fixe la feuille de route 2025-2028.

Il reprend la structure du précédent plan tout en l'enrichissant avec de nouvelles mesures :

- ✓ formations renforcées des référents,
- ✓ actions contre les violences sexuelles et sexistes,
- ✓ intégration de l'égalité dans l'évaluation des managers,

- ✓ appui aux établissements publics,
 - ✓ prise en compte accrue de la santé des femmes (dont les pathologies menstruelles).
- Objectif affiché: **pérenniser les avancées, combler les écarts persistants et diffuser la culture de l'égalité dans tous les services.**

Renouvellement du label AFNOR Égalité & Diversité

Le ministère prépare le **renouvellement du double label AFNOR** obtenu en 2022.

Un audit aura lieu du **8 au 19 décembre 2025** dans plusieurs services pour vérifier :

- ✓ les progrès accomplis depuis 2024,
- ✓ la conformité aux nouvelles exigences 2023 (signalement, communication, risques numériques, IA...),
- ✓ la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité réelle.

Pour l'administration, cette démarche mobiliserait les équipes auditées et permet de **valoriser les actions menées** comme d'identifier les axes d'amélioration.

Les positions de FO :

Après plusieurs mois de négociation autour du projet d'accord ministériel sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, notre organisation a pris ses responsabilités. Quand un projet d'accord nous semble apporter des droits nouveaux et concrets pour les agents, nous les signons comme cela a été le cas en matière de télétravail, de discriminations/handicap ou d'action sociale ministérielle. Ici, le projet d'accord proposé en matière d'égalité professionnelle n'apportait aucun droit nouveau pour les agents, ni engagement concret pour faire progresser l'égalité. Le tout dans un contexte salarial global pour la Fonction Publique qui ne peut laisser aborder la question de l'égalité que sous l'angle de l'alignement vers le bas. Pour FO, réduire les inégalités ne saurait rimer avec austérité généralisée. Sans parler de la provocation constituant les reprises sur salaire des femmes enceintes en arrêt maladie.

Dès le démarrage des négociations, nous avons porté des propositions claires et réalistes au travers d'une plate-forme de revendications globale intégrant notamment des propositions de mesures concrètes :

- ✓ Une organisation du temps de travail plus égalitaire avec la semaine de 4,5 jours ;
- ✓ Le retour de véritables espaces de dialogue social locaux pour prévenir les discriminations en matière de promotions ;
- ✓ Une publication regroupée des postes pour favoriser la mobilité des couples.

Aucune de ces mesures n'a été retenue dans le cadre de l'accord sur l'égalité, certaines ayant été repoussées ou renvoyées vers d'autres chantiers hypothétiques ou des groupes de travail hors de portée des représentants syndicaux. Pire, certaines mesures proposées peuvent, derrière un affichage positif, déboucher sur des mesures défavorables (filtre encore plus serré de mesures catégorielles déjà nulles) ou ouvrant des boîtes de pandore dont on ne maîtrise pas les dérives possibles (commencer à mélanger télétravail et maladie). Sur le sujet salarial en particulier, si la volonté réelle existait de réduire les écarts en visant l'amélioration et pas l'alignement vers le bas, le ministère pourrait prévoir un plan pluriannuel statutaire et indemnitaire global permettant de rétablir un continuum entre la locomotive A++ et les wagons A-B-C qui ont été décrochés ces 4 dernières années.

FO a proposé de proroger le précédent protocole en attendant les négociations Fonction publique à venir et les résultats des études de cohortes sur le déroulement des carrières incluses dans le même précédent protocole ministériel. Histoire de disposer des bases indispensables pour alimenter un nouvel accord plus ambitieux.

L'administration impose ici une autre voix, celle du passage en force au travers d'un plan d'action reprenant les actions qui ont globalement fait l'objet d'un refus

majoritaire en espérant que cela l'exonérera de tout suivi postérieur avec les OS. Sans doute pour garder sa labellisation, ce qui n'est pas notre affaire.

Nous avons refusé d'être rendus co-responsables d'un accord dont nous ne partageons pas le contenu, ce n'est pas pour l'approuver en l'état lors de ce CSAM. Nous avons proposé nos amendements en conséquence.

Quelle que soit l'issue des débats de ce jour, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'accord que les représentants du personnel doivent être écartés du suivi des actions conduites par l'administration. Aussi, nous demandons la mise en place d'un GT dédié du CSAM pour assurer le suivi intermédiaire de la mise en œuvre de ce plan, et la consultation annuelle du CSAM sur son bilan et ses adaptations rendues nécessaires.

A retenir des débats :

FO a présenté des amendements face au passage en force de l'administration pour tenter d'équilibrer le plan d'action.

Sur ces amendements, l'administration a retenu :

- La clarification du parcours de formation égalité pour tous les agents
- La précision de la fourniture d'indicateurs en FSM au 1^{er} semestre 2026
- L'introduction dans l'action d'étude des mesures catégorielles au regard de l'égalité professionnelle d'une clause de correction en cas de problématique
- L'introduction de la vigilance également aux retours de congés de parentalité ou parentaux

De plus, des engagements « oraux » d'ouverture de discussions dans d'autres cadres ont été faits. Pour FO, cela ne coûtait pas cher de les introduire dans le plan d'action. FO sera d'ailleurs vigilante à l'annonce « fortement défavorable » de l'introduction de la semaine de 4,5 jours au plus vite, rattrapée par un « pour l'instant ».

Enfin, les réponses concernant le rétablissement de lieux de concertation locaux ne nous ont aucunement convaincus : les réponses de la DRH nous parle de compte-rendu d'entretien professionnel, quand nous parlons de méthode de répartition de l'enveloppe indemnitaire...

Au regard des faibles avancées obtenues et du contexte indemnitaire (voir également notre CR du CSAM budgétaire du matin même) ainsi que la volonté de généralisation du forfait cadre, fortement défavorable à l'égalité professionnelle, FO prend à nouveau ses responsabilités et vote CONTRE. Tout en appelant à la réouverture de négociations dès lors que les discussions interministérielles seront réalisées, que l'étude de cohortes du ministère pourra étayer les constats et les actions à conduire...et que la politique générale permettra d'amener de l'essence au moteur des avancées sociales pour toutes et tous.

Votes sur le projet de plan d'action ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes

POUR :

Abstention : CFDT – SNCTA

CONTRE : FO – UNSA – FSU

La CGT n'a pas pris part au vote

Point n°3 : textes sur les statuts particuliers des corps de syndics des gens de mer et de techniciens supérieurs du développement-durable.

Projet de décret modifiant les statuts particuliers des corps de syndics des gens de mer et de technicien supérieur du développement durable.

Projet d'arrêté relatif à l'appréciation des conditions de santé particulière exigées pour l'exercice des fonctions des syndics des gens de mer relevant de la spécialité « navigation et sécurité » et des techniciens supérieurs du développement durable relevant de la spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marins et littoral.

Intervenant : Paul-José FORTINI - SNPAM-FO

De quoi parle-t-on ?

Les projets de décret et d'arrêté présentés visent à mettre à jour et harmoniser les conditions de santé exigées pour les agents SGM (navigation et sécurité) et TSDD (NSMG), conformément à l'ordonnance « santé famille » de 2020.

Ils visent à préciser:

- ce que le médecin doit contrôler (navigation, missions de police, port d'arme, pathologies incompatibles),
- la fréquence des visites : au recrutement, puis au moins tous les 2 ans (tous les ans en cas de port d'arme),
- les règles en cas de changement de spécialité, détachement ou contestation, les modalités d'accompagnement des agents reconnus inaptes.

Le port de l'arme et de l'uniforme ne serait plus automatique : il deviendrait obligatoire seulement lorsque la mission l'exige.

Objectif affiché : éviter les discriminations, sécuriser les missions sensibles et clarifier les règles pour tous les agents concernés.

Les positions de FO :

Les TSDD NSMG et les SGM spécialité navigation sécurité sont déjà soumis à une aptitude médicale. Les textes soumis aujourd'hui sont présentés comme une simple mise en œuvre de l'ordonnance de 2020 qui obligerait à la réécriture du statut.

Force est de constater qu'une fois de plus en ce qui concerne les affaires traitées par la DGAMPA, on ne voit les sujets que de façon parcellaire et non dans leur globalité.

Ainsi la question de l'aptitude médicale doit être questionnée d'une manière plus large et globale. Y compris dans la phase du « après » lorsque l'agent n'est plus apte mais également « du comment » on compense cette obligation d'aptitude.

Ainsi ces questions ne sont pas posées, quid de la bonification du service actif ?

Aujourd'hui les fonctionnaires des affaires maritimes sont les seuls de la fonction garde-côtes à ne pas avoir de bonification du service actif. Et ce alors même que la classe dirigeante des affaires maritimes, le corps des administrateurs des affaires maritimes, corps militaire, jouit de cette bonification.

Aujourd'hui on peut même se demander quelle est finalement la justification de cette obligation d'aptitude médicale que l'on fait peser sur les agents des catégories C et B. lorsque l'on recrute sur les mêmes postes des agents d'autres corps non soumis aux mêmes exigences, des techniciens de mines par exemple en CSN ou lorsque les agents de catégorie A ou même des contractuels embarqués sur les patrouilleurs ne sont pas soumis aux mêmes contraintes

Quant au reclassement si inaptitude, on se contente de jeter les agents « kleenex » en les changeant de spécialité et de fait d'affectation, **faisant comme si une mutation d'office n'est pas dans le droit commun une sanction.**

Là encore, en préparation de ces textes, l'administration ne semble pas intéressée par ces agents. Face à Force Ouvrière qui interroge sur l'existence d'un décret (le 84-1051) qui traite justement des cas d'inaptitude, les services de la DRH semblent au mieux ignorer son existence.

Quelle réponse est apportée à Force Ouvrière lorsque l'on pointe le fait qu'au regard de ce décret les projets de d'arrêts sont réducteurs de droits pour les agents concernés ?

Aucune ! Rien !

Réduire les droits des agents des affaires maritimes ne semble pas un problème.

Un agent malade, reconnu inapte, muté d'office, voit ses droits bafoués, sa rémunération amputée et est simplement jeté après avoir servi.

Voilà ce qui perdure dans cette façon de présenter des textes isolés, sans traitement globalisé des conditions d'emplois des agents.

En cette année si médiatique de la MER, Force Ouvrière demande un « Roquelaure » des fonctionnaires civils des affaires maritimes qui vise dans une approche globale à redéfinir et améliorer les conditions de carrière et d'emploi de ces agents qui servent les politiques Maritimes de ce Ministère.

FO votera contre.

A retenir des débats :

Il y aura bien un travail sur catégorie A.

Sur le reclassement, l'administration assure que le décret de 84 s'applique bien de droit, d'office. C'est pourquoi, à la demande de FO, il a été ajouté dans les visas des 2 textes.

Maintien de la rémunération pendant l'inaptitude temporaire : dans la mesure où certaines primes résultent d'un service fait (embarquement), elles ne sont pas versées quand le service n'est pas fait.

Votes sur le projet de décret

POUR : CFTD

Abstention : CGT - SNCTA

CONTRE : FO – UNSA – FSU

Point n°4 : Présentation du rapport social unique 2024 du pôle ministériel.

Pour information

Intervenant: Laurent JANVIER

De quoi parle-t-on ?

Le RSU 2024 (consultable [ICI](#)) présente l'ensemble des données sociales du ministère (effectifs, recrutement, mobilité, formation, conditions de travail, temps de travail, télétravail, rémunérations, etc.).

Il repose désormais sur 135 indicateurs nationaux (contre 200 auparavant...), complétés par 22 indicateurs internes jugés utiles par l'administration.

Pour l'édition 2024 :

- ✓ 157 indicateurs au total, dont 94 % renseignés,
- ✓ 791 critères de ventilation, dont 84 % disponibles,
- ✓ une analyse qualitative et quantitative affichée comme enrichie (graphique, infographies, cartes),

✓ un lien direct avec la Base de Données Sociales (BDS), mise à jour sur le portail des Organisations Syndicales.

Le RSU sert de référence unique pour suivre les évolutions RH du périmètre ministériel et est censé alimenter le dialogue social au sein du CSAM.

Les positions de FO :

Comme chaque année, nous commencerons par féliciter les fournisseurs et fournisseuses de données ainsi que les compilatrices et compilateurs de celles-ci pour cet énorme travail.

Et comme chaque année, nous adressons également toutes nos félicitations à tous les lecteurs des 235 pages de ce document et à ceux qui auront analysés les données de la BDS. FO en fait partie.

Avant de tirer des enseignements de ce RSU (ce qui est évidemment le but de tout ce travail !), nous noterons que certaines informations continuent à disparaître. Pour mieux mettre la poussière sous le tapis ?

Alors comme nous sommes têtus, nous nous sommes évertués à continuer de calculer ces données et à créer notre propre observatoire ministériel et pouvoir en tirer des enseignements pluri-annuels!

Qu'en retirons nous ?

En fin de cette longue et dense journée de CSAM, nous passerons les constats généraux déjà évoqués ce matin même sur les questions d'effectifs, de précarisation de l'emploi et de moyens pour nous consacrer à 3 sujets particuliers :

- les rémunérations
- le temps de travail
- le handicap dans la foulée de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue du 17 au 23 novembre 2025, avec pour thème "Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous".



Pour ce qui est des sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité, l'action sociale et la formation, nous livrerons nos analyses thématiques dans les instances ministérielles dédiées (ce qui permettra aux différents tuyaux de l'administration d'avoir connaissance du RSU).

Et concernant le sujet mobilité, nous n'en dirons pas plus que ce que nous avons ou allons porter dans le cadre de la refonte en cours des LDG mobilités.

Focus sur les rémunérations :

2024 a certes fait l'objet de plusieurs mesures salariales globales. Nous ne pourrions que relativiser l'« importance » tant des micro améliorations de grille que du micro dégel du point d'indice de 1,5 %. Et nous ne laisserons pas croire ni affirmer que cela solderait en quelque façon que ce soit la « dette COVID » de l'État envers ses agents.

La preuve, la masse salariale du ministère a évolué de +2,77 % sur la période 2022- 2024 (2,4 % si on prend les moyennes de rémunérations nettes), tout confondu y compris la prime JO ou les quelques mesures catégorielles, alors que l'inflation sur cette période de 3 ans s'est élevée à 12,56 %. Sans parler du passif précédent la période COVID, en moyenne, chaque agent du ministère a donc perdu 10 % de pouvoir d'achat (et ceci avant d'être ponctionné en cas d'arrêt maladie) ! Ce qui justifie et renforce encore l'urgence de changer radicalement de cap en matière de politique de rémunération des agents publics, comme FO-Fonction Publique l'a porté la semaine dernière devant l'assemblée nationale, avec dans un premier temps :

- la revalorisation immédiate de 10 % du point d'indice
- son indexation sur l'inflation
- la refonte des grilles indiciaires
- la suppression du jour de carence et maintien de la rémunération à 100% en cas d'arrêt maladie

Derrière une paupérisation globale et quasi généralisée, nous nous féliciterons que la « catégorie A++ » ait pu bénéficier d'une dynamique salariale soutenue - +14,68 %, soit une augmentation de 2,12 % de pouvoir d'achat sur la période sans prendre en compte les mesures mises en œuvre en 2025 - pour appeler à un mouvement vertueux d'alignement vers le haut !

Si le réflexe de l'administration est souvent d'opposer les catégories d'agents, les filières, les genres entre eux pour que les bonnes questions ne soient pas posées et pouvoir justifier de l'alignement vers le bas et du tassement global, FO propose un autre cap : prendre la catégorie A++ comme exemple salarial à suivre pour l'ensemble des catégories (pas sur le format salarial mais sur sa dynamique)! Cela résoudrait une part non-négligeable de la question de l'égalité salariale femme/homme comme nous l'avons porté lors du point précédent. Cela permettrait d'éviter le pire pour beaucoup d'agents qui ont perdu de manière majeure en pouvoir d'achat ces 3 dernières années, et pour lesquels la seule perspective donnée est zéro augmentation du point d'indice, pas de plan de requalification, pas d'amélioration des grilles (hors catégorie A++), fin de la GIPA, pas de mesures catégorielles, un triplement de la « mutuelle » pour les familles mono-parentales, et en prime des ponctions sur salaires en cas de maladie et des erreurs de paye réduisant parfois le salaire à 0 euros.

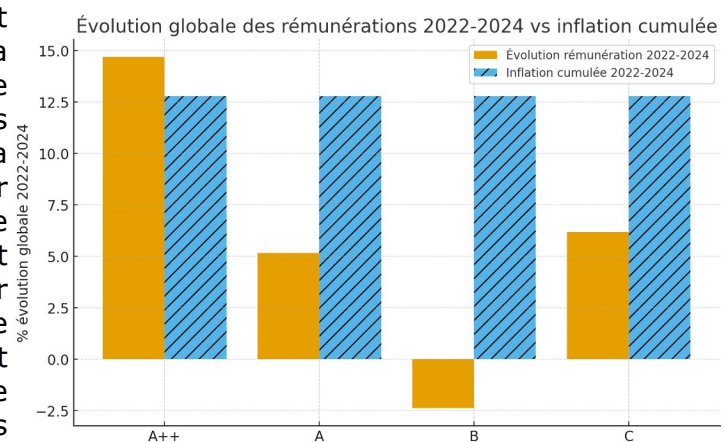
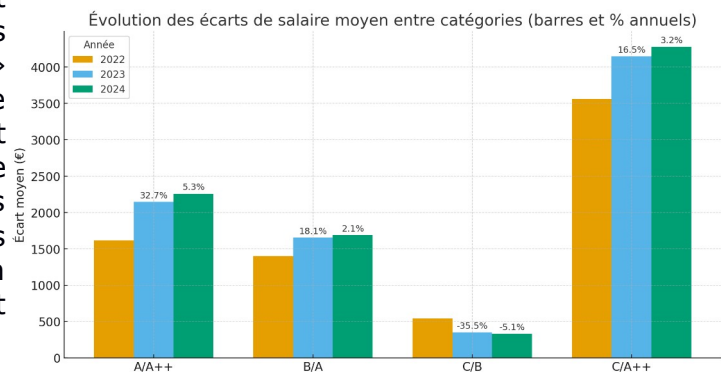
Nous alertons solennellement l'État employeur : si un nouveau cap n'est pas donné, c'est aux restos du cœur que nombre d'agents du ministère auront recours. Et ce n'est même pas une provocation de notre part.

Le rétablissement du continuum C-B-A/A++ permettrait par ailleurs de ne pas stigmatiser l'existence de 2 univers totalement déconnectés, si d'aventure les navires de nos services et EP étaient amenés à traverser « ensemble » de nouveaux remous.

Pour ce qui est de la structuration des rémunérations elles-mêmes au-delà de leur valeur absolue, nous constatons au travers de ce RSU que les corps soumis au duo infernal PSR/RIFSEEP de longue date sont nettement plus inégalitaires que ceux qui disposaient il y a encore peu de l'ISS. Ainsi, la différence de rémunération moyenne femme/homme dans la première rubrique s'élève à près de 15 %, 0,7 % pour la seconde. Là aussi, il ne faut pas se tromper de diagnostic pour traiter réellement la question de l'inégalité salariale : autant s'inspirer de ce qui marche ou qui marchait pour lutter contre les effets destructeurs du développement de la part indemnitaire de nos rémunérations et du modèle RIFSEEP totalement déconnecté du déroulement de carrière.

Focus sur le temps de travail :

Entre 2023 et 2024, le nombre d'heures écrêtées augmente de 9 % sur le périmètre ministère hors DDI + EP, pour représenter de l'ordre de 450 ETP. Avec les baisses d'effectifs inscrits en LFI 2025 et PLF 2026, la valeur pourrait tripler ! L'employeur Etat est-il conscient que cela s'apparente à du travail dissimulé ? Et que la machine pourrait exploser comme cela commence à apparaître dans de nombreux services avec des conséquences plus ou moins graves pour la santé des agents ? Des agents qui « se



mettent dans le rouge », qui craquent parfois, qui doivent être arrêtés parce qu'ils n'en peuvent plus...et qui sont punis par des ponctions sur salaire !

Avec par ailleurs une petite bombe à retardement : sur le même périmètre, la somme des congés non pris placés sur un CET représentent près de 5 500 agents !

Rien que pour cela (CET et heures écartées) et en étalant la prise de jours de CET sur 10 ans, le PLF 2026 devrait prévoir une hausse de 1000 ETP !

Focus SSCT :

Nous ne ferons pas ici un grand résumé sur cette thématique, ayant eu l'assurance que cette partie serait présentée en formation spécialisée l'an prochain.

Nous notons que la tendance reste sensiblement la même à quelques questions près :

- Une remontée du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles et une augmentation du nombre d'aménagements de poste demandés ;
- Le montant pour la protection fonctionnelle qui a plus que doublé en 2024 par rapport à 2023, pour sensiblement le même nombre de sollicitations ; Résultat de la crise agricole ou de la prise de conscience ? Mais bizarrement une baisse du nombre de signalements pour danger grave et imminent ?
- Une augmentation du nombre de visites médicales à la demande de l'employeur

D'autres chiffres nous étonnent : par exemple , le nombre d'agents ayant fait des heures supplémentaires : on passe de plus de 5000 à 600 ? Ou des chiffres qui ne sont pas les mêmes entre BDS et RSU (par exemple le nombre de suicides et tentatives de suicides n'est pas renseignées dans la BDS).

Nous mettrons tout cela en « musique » lors de la première séance de FSM de 2026.

Focus déontologie et sanction :

On notera encore cette année 2024 un nombre de sanctions conséquents avec une large part pour les catégories C (+ de 70%).

Focus égalité professionnelle :

« Sur cette nouvelle base, le taux de primo-nomination 2024 est de 40,2%, soit en hausse par rapport au taux de 31,5% de 2023. Nous retrouvons le niveau des années précédentes et l'objectif de 40% fixé par la loi est atteint. » Ouf tout pile ...

On notera d'ailleurs de ce focus que plus on monte « l'échelle sociale », plus la différence de traitement se fait en femmes et hommes sauf pour les contractuels car les métiers les plus précaires sont majoritairement occupés par... des femmes ! On notera également que la part indemnitaire de l'écart entre femmes et hommes continue de grandir d'année en année...

Focus handicap :

Nous ne pouvons nous satisfaire des macro-données présentées dans le RSU qui laissent à penser que « tout va bien ». Non, tout ne va pas bien dès lors que l'on passe à l'échelle humaine des situations, dans un environnement professionnel toujours plus difficile à vivre pour l'ensemble des agents, et donc d'autant plus agressif pour les plus fragiles d'entre-eux. Le contexte austéritaire et de transformations incessantes est totalement contraire à toute politique d'intégration. Il encourage plutôt les réflexes d'exclusion. Le prochain COSUI programmé le 9 décembre sera pour FO l'occasion de revenir notamment sur le développement des non-titularisations et l'accès aux concours pour les collègues reconnus RQTH.

A retenir des débats :

Le SG retient de nos interventions des éléments pour porter certains textes en particulier sur le temps de travail et sur les accidents. Nous en sommes ravis !

Il aura été piqué par la réflexion sur la justesse de l'objectif de féminisation sur les postes supérieurs et s'est engagé à partager les conclusions des pistes d'action qu'il a demandées.