



Déclaration liminaire

Comité Social d'Administration

11 juillet 2023

Madame la Présidente,

Nous nous réjouissons de disposer enfin du rapport social. C'est une source d'information précieuse pour le dialogue social : elle objective la situation des agents du ministère et permet d'identifier les évolutions favorables et les points d'amélioration.

Mais ce RSU commence à dater, et l'année 2020 était atypique car bouleversée par la pandémie. Mais c'est aussi une année charnière qui a révolutionné nos pratiques et nos organisations !

C'est donc avec impatience que nous attendons les suivants pour connaître la situation sociale actuelle de notre communauté de travail, après cette pandémie, mais aussi après les années mouvementées que nous venons de traverser (crises à répétition, restructurations, changement des modalités de travail...)

Nous avons cependant examiné avec attention ce rapport et avons relevé les éléments saillants suivants :

2020 a été l'année de l'obtention du double label égalité diversité et nous nous en félicitons Malheureusement, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes (page 69) se passe de commentaire et démontre tout le travail restant encore à réaliser pour une véritable égalité professionnelle, d'autant plus que 82% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'analyse des axes d'amélioration pour la rémunération (page 70) offre des pistes à exploiter. L'importance de l'effet ségrégation des corps, en particuliers, doit nous conduire à une vigilance accrue au niveau des recrutements et parcours de carrières pour permettre aux femmes d'accéder aux corps les plus rémunérateurs.

Si l'on se concentre par exemple sur la catégorie C : les femmes y prédominent. De plus, l'âge moyen de cette catégorie est supérieur de 3 ans à la moyenne générale. Quels sont donc les freins les empêchant d'évoluer et d'accéder à la catégorie supérieure ? Cela constitue selon nous un axe de travail à mener, allant d'ailleurs au-delà de la seule question de l'égalité professionnelle.

La baisse de fonctionnaire au sein du ministère se poursuit et près d'un tiers des agents sont contractuels (27,6% contre 24% en 2015). Une cartographie plus fine permettrait de mieux appréhender leur positionnement et domaines de travail.

La pyramide des âges inversée nous amène à une double lecture.

D'une part, le ministère doit anticiper des besoins en recrutement suffisants pour remplacer les départs en retraite ;

Et d'autre part, nous devons mener une véritable réflexion sur les aménagements de fin de carrière. En effet, le décalage de 2 ans de l'âge de la retraite, joint à la disparition de certaines catégories actives, va conduire au maintien en emploi, sur le long terme, des classes d'âge prédominantes ayant actuellement entre 50 et 60 ans.

Si le soutien pour le personnel en difficulté, comparé à celui de 2018 et 2019, apparaît en baisse, nous avons, pour notre part, en tant qu'organisation syndicale, observé une hausse des demandes d'accompagnements individuels en 2020.

Enfin, comme ce comité social couvre aussi des opérateurs, nous aimerions également disposer des données sociales les concernant par la communication de leurs RSU ou en les annexant au présent document.

Le point d'indice n'évoluant plus depuis longtemps parallèlement à l'inflation, il est souvent fait état du glissement vieillesse technicité, le GVT. Or, depuis quelques années, plusieurs corps (IAE, Attachés, ISPV, etc.) font l'objet de taux pro pro plus bas que ceux des corps de catégories B ainsi que de ceux des IPEF. Lorsque leurs derniers taux ont été arrêtés, il a été signifié aux représentants des corps ainsi défavorisés qu'ils ne devaient pas se plaindre car ils n'avaient pas été baissés. Pourtant ceux des IPEF ont été publiés ce printemps pour 2023, 2024 et 2025 et ils ont encore été améliorés d'où des situations iniques en matière d'avancement (du simple au double pour certains grades) ; nous vous demandons pour ces corps laissés à l'écart de telles avancées, de réévaluer ces taux, sans attendre la fin des périodes triennales.

A la DGAL, ajouts de missions et crises multiples sans renforts proportionnés ne sont plus supportés par des agents qui étaient déjà en surcharge, nous vous avons déjà alerté lors d'une instance précédente sur cette aggravation de la situation. Celle-ci comme celle du SNUM devra être examinée par la formation spécialisée du CSAAC ; deux ans après la réorganisation de la DGAL (2021), ses impacts semblent à évaluer.

Ce comité social va également examiner l'adaptation de l'arrêté pour l'institution des CRIC. Ces commissions permettent un espace d'échange et de concertation à l'échelle régionale.

Malheureusement, trop peu de CRIC se sont réunies durant la précédente mandature. Nous suggérons que l'arrêté examiné ce jour soit employé par le ministère pour donner une nouvelle impulsion à ce dispositif.

Et pour finir, nous tenons à saluer tout le travail accompli ces derniers mois par tous les membres, organisation syndicale et administration, de ce CSA ministériel, avec une charge de travail conséquente et une permanente capacité d'adaptation au changement.

Bravo et tous, profitez bien de la trêve estivale... car il nous faudra à nouveau des forces pour les nombreux chantiers qui s'annoncent dès la rentrée.

