



La Défense, le 5 octobre 2024

**Communiqué**  
**GT ATTRACTIVITÉ MINISTÉRIELLE**  
**3 octobre 2023**

S'est tenu le 3 octobre dernier, une première réunion du groupe de travail relatif à l'attractivité ministérielle après deux reports successifs.

C'est donc fort logiquement que l'administration a présenté aux organisations syndicales un projet apparemment bien avancé illustré par plusieurs plaquettes sur les démarches en cours et envisagées, ainsi qu'un plan d'action largement mis en œuvre sans aucune concertation ou information des organisations syndicales.

Dans un cadre contraint, il n'était clairement pas à l'ordre du jour d'aborder les questions pourtant essentielles de rémunération, de déroulement de carrière, de conditions de travail et d'action sociale, la question des salaires étant d'emblée évacuée par la DRH.

De quoi était-il question alors ?

Pour le principal de communication, de « marque employeur », d'accompagnement, de professionnalisation, de talents à repérer et capter, de recrutement sur concours national à destination de recrutement local pour les TSDD (en toute inégalité de traitement pour l'accès à l'emploi public)... Action déjà menée en Île-de-France pour combler les nombreux postes vacants il y a quelques années et qui avait démontré toute son inefficacité... Mais qu'importent les candidats potentiels auraient changé !

Les cabinets de consulting ont visiblement encore beaucoup de beaux jours devant eux dans notre ministère !

Nous avons donc assisté à une réunion focalisée essentiellement sur les recrutements, tous les modes de recrutement et la capacité du ministère à convaincre du bien fondé de postuler et de faire carrière à l'Écologie.

Le recrutement sur concours interministériel pénalise évidemment fortement notre ministère au regard des niveaux de rémunération d'autres ministères (Finances, Agriculture, ...), mais le CSAM budgétaire pour 2024 tenu le 2 octobre nous indique qu'il y a peu d'espoir d'amélioration de ce côté.

Lauréats des concours, contractuels, stagiaires, apprentis, agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés, agents d'autres ministères arrivant dans nos services feront l'objet d'accueil, d'accompagnements pour leur insertion et d'informations sur les « métiers », les possibilités de déroulement de carrière pour donner envie de rester ou d'être recruté.

Ça c'est la théorie, car en matière d'accompagnement et d'accueil des agents, on constate via les CAP où l'administration propose de nombreux reports de titularisation ou pire des refus de titularisation que du côté des services dans un contexte tendu de suppressions et de transferts de missions, les démarches ne sont pas menées comme elles le devraient pour accueillir et intégrer les agents.

Enfin comment parler de construction d'un parcours professionnel si on exclut de l'équation les Établissements Publics et les DDI ?

Et puis la réunion s'est interrompue sans qu'elle n'ait pu aller à son terme, l'administration annonçant une prochaine réunion du groupe de travail début 2024.

L'attractivité une préoccupation partagée, mais visiblement les questions essentielles en sont exclues par l'administration.

**Pour FORCE-OUVRIÈRE, l'attractivité c'est le salaire, les conditions de travail, les perspectives de carrières, la visibilité et la stabilité sur les missions et son avenir, tout ce qui n'a pas été évoqué lors de cette première réunion.**