



Comité technique d'administration centrale du 2 décembre 2021

Éléments de compte-rendu de l'UNSA.

Le comité technique d'administration centrale (CTAC) s'est réuni le jeudi 2 décembre 2021 sous la présidence de M. Jacques CLEMENT, directeur des ressources humaines.

Deux points principaux figuraient à l'ordre du jour, pour lesquels l'avis du CTAC était requis :

- la réorganisation de la DGITM (projet Cap Mobilités), devant aboutir à la création de la Direction générale des mobilités ;
- la création de la Direction générale de la Mer.

L'évolution des effectifs en administration centrale et le rapport social unique (RSU – ex bilan social) 2020 ont été également présentés pour information.

1/ Projet Cap mobilités (création de la Direction générale des Mobilités)

La réorganisation de la DGITM dans le cadre du projet « Cap mobilités » doit être effective au 1^{er} mars 2022.

L'administration indique que cette démarche vise, 10 ans après la création de la DGITM, à répondre aux évolutions intervenues au cours des 10 dernières années dans l'écosystème des transports (poursuite de la décentralisation, libéralisation des transports, émergence de nouvelles mobilités) et aux attentes qui ont émergé de la part de la société et des partenaires de la DGITM dans les domaines de la transition énergétique et du numérique. La démarche « Cap mobilités » ne se limite pas au seul aspect de la réorganisation mais comprend aussi un volet relatif aux modalités et à l'organisation du travail, qui se décline en plusieurs chantiers et actions.

La démarche a été initiée fin 2020/2021 avec l'appui de la Délégation interministérielle à la transformation publique (DITP) et associant l'ensemble des agents. Le diagnostic a permis de poser les constats suivants :

- La séparation entre infrastructures et services ne permet pas d'appréhender un mode de transport dans sa globalité ;
- Il faut se donner les moyens sur les enjeux stratégiques (transition écologique, transformation numérique, innovation, nouvelles mobilités, fret et logistique...) pour y développer une approche transversale.

Une équipe projet « Cap mobilités » a entamé ses travaux en avril 2021. Suite aux multiples ateliers (thématique, transversaux) et échanges avec les agents, un macro-organigramme a été validé en CODIRGE.

La future Direction générale des mobilités comportera deux directions modales :

- la direction des mobilités routières
- la direction des mobilités alternatives (ferroviaire, portuaire, fluvial)

Quatre sous-directions seront directement rattachées au directeur général :

- la sous-direction du droit social et des transports terrestres
- la sous-direction du budget, de la synthèse stratégique et de l'appui aux services
- la sous-direction des ressources humaines, des compétences et des moyens
- la sous-direction de la multi-modalité, de l'innovation, du numérique et des territoires

Quatre missions également rattachées au directeur général :

- la mission vélo et marche
- la mission fret et logistique
- la mission Europe et international
- la mission Transition écologique et transformation numérique

La réorganisation aboutit à pré-positionner 90 agents soit 20 % des postes de la future DG des Mobilités (1).

13 postes (dont 11 vacants) sont supprimés et 20 sont créés.

Un comité de suivi des pré-positionnements sera mis en place, ainsi qu'une cellule d'accompagnement destinée à écouter les agents qui se trouveraient en difficultés lors de la phase de réorganisation.

Au niveau des services support, le repositionnement de l'ex-SAGS sur deux sous-directions en charge des RH et du budget répond au besoin de renforcer une offre de service aux agents, tant en ce qui concerne leur gestion que le déroulement de leur carrière, l'accompagnement des nouveaux arrivants, etc.

L'UNSA indique que, globalement, le projet « Cap mobilités » fait sens, notamment avec la fin de la séparation entre infrastructures et services. La prise en compte des enjeux stratégiques tels que la transition écologique et la transformation numérique est également nécessaire.

Quelques interrogations subsistent, notamment sur la pérennité de la nouvelle organisation, compte tenu en particulier de la création d'une DG Mer, dont le périmètre pourrait peut-être à l'avenir évoluer. Si c'est le cas, qu'en sera t-il de la sous-direction des ports au sein de la direction des mobilités alternatives ?

Par ailleurs, il semble important de garantir l'attractivité de la future DG Mobilités, sa capacité d'expertise (enjeu de la formation). L'attractivité de la DG Mobilités dépendra en partie de la communication qu'elle, pourra faire vers l'extérieur sur son action et ses projets. Cette communication pourrait ne pas reposer que sur la seule DICOM mais aussi être organisée en régie. Sur ce dernier point, le DGITM souligne que l'action communication est essentielle et que celle-ci sera bien développée au sein de la DG Mobilités.

L'UNSA a émis un vote favorable sur les textes de création de la Direction générale des mobilités.

2/ Création de la Direction générale de la Mer

Le projet de création d'une direction générale de la Mer date d'environ un an mais l'arbitrage définitif en faveur de cette mesure n'est intervenu que le 14 octobre dernier. Ce calendrier, du coup très précipité au regard des échéances politiques à venir en 2022, a soulevé quelques interrogations sur l'agenda de cette réforme. L'administration fait valoir que si ce calendrier est en effet tendu, ce type de réorganisation n'intervient en général pas en début de mandature et peut très bien s'opérer à quelques mois d'échéances électorales. Un travail préparatoire a d'ailleurs été effectué tout au long de l'année 2021.

La future DG Mer, issue de la fusion entre l'actuelle direction des affaires maritimes et la direction de la pêche maritime et de l'aquaculture, sera constituée de trois services :

- le service Pêche maritime et aquaculture durables ;
- le service flotte et emplois maritimes ;
- le service territoires maritimes et littoraux.

Deux missions (Mission vie des services et ressources humaines et Mission budget et commande publique) seront rattachées au directeur général ainsi qu'une sous-Direction du numérique.

La création de la DG Mer doit être effective au 1^{er} mars 2022.

Selon l'administration, la création de la cette DG Mer doit permettre un renforcement des moyens affectés à la mer, une amélioration de la visibilité de ces enjeux au sein de l'État, de nouvelles synergies (politique de développement/données et SI/contrôle d'activité) et une amélioration de la capacité de pilotage des services déconcentrés (DIRM, DDTM notamment). Également de meilleures capacités de planification en mer, de conception de politiques publiques, d'innovation et de portage de projets avec les acteurs locaux.

Globalement, la démarche vise à la fois l'activité maritime (porter des politiques maritimes durables) et l'emploi maritime (marins, marins-pêcheurs). Pour le volet emploi maritime, il s'agit d'ailleurs, selon l'administration, de se mettre en cohérence au niveau central avec les synergies ou les coopérations déjà existantes entre les différents intervenants sur le terrain au sein des services déconcentrés.

Par ailleurs, un chantier de modernisation des modalités et de fonctionnement et de travail sera engagé au second semestre 2022, une fois que sera effective la mise en place de la DG Mer.

La future DG Mer sera constituée de 297 agents. La réforme doit se faire a priori à effectifs constants (quelques ETP supplémentaires ont même été demandés).

Une cinquantaine d'agents devrait faire l'objet d'une mesure de pré-positionnement.

Au plan financier, la DG Mer n'aura pas de budget propre en 2022, ce qui peut susciter des interrogations. Elle dépendra des programmes encore en place en 2021.

Une convention de gestion entre le MAA et le MTE devrait néanmoins intervenir en début d'année 2022 pour permettre une gestion des fonctions dans la continuité.

S'agissant des rémunérations, un différentiel existant entre les agents du MAA et ceux du MTE, il ne semble pas être envisagé une harmonisation de l'indemnitaire par le haut pour l'ensemble des agents de la nouvelle DG Mer. L'administration indique que l'arrêté relatif aux restructurations comporte de toute façon des garanties de maintien de rémunération sur deux fois 3 ans. Un agent de

la DPMA intégrant la DG Mer ne peut donc pas, a priori, voir sa rémunération (notamment la part indemnitaire) baisser, selon l'administration.

L'UNSA a avancé certaines demandes et mentionné des points de vigilance :

- Sur le plan organisationnel, notamment pour les fonctions support, qui sont « éclatées » et dont on peut s'interroger sur les moyens qui leur seront alloués. Pourquoi un service unique des affaires générales n'a pas été prévu ?

L'administration indique que créer un unique service affaires générales n'aurait pas été forcément une garantie de bon fonctionnement, compte tenu de la difficulté de faire gérer par une même personne à la fois du numérique, de la RH et du budget. L'animation et le pilotage de ces trois domaines peut en pratique être effectué par l'adjoint au directeur général. L'enjeu dépasse d'ailleurs le support au sens strict mais comporte également un aspect stratégique.

- Sur le plan budgétaire, compte tenu de la phase transitoire que va connaître la DG Mer en 2022. Ce n'est d'ailleurs qu'après les échéances électorales de 2022 que l'on pourra en savoir plus notamment au travers du budget triennal 2023-2025.

L'administration indique qu'à partir de 2023, on devrait revenir à la situation budgétaire existante en 2017 qui regroupait dans un même programme les affaires maritimes et la pêche (programme SAMPA). La convention de gestion MAA/MTE est en cours de finalisation. Elle couvrira la période allant du 01/03/2022 au 31/12/2022 et pourra être communiquée aux représentants du personnel.

- Sur la situation des services déconcentrés : si les DIRM sont bien rattachées au ministère en charge de la mer, quid des délégations locales à la mer et au littoral (DML) dans les DDTM et des unités locales des affaires maritimes (ULAM), qui sont, elles, sous l'autorité du préfet ? Ne faudrait-il pas unifier le tout sous celle du ministère en charge de la mer ?

L'administration indique que le lien avec les services départementaux est crucial et on a besoin de le conserver mais la question des autorités de rattachement ne se réglera pas seulement via des textes mais plutôt par le biais d'un renforcement du pilotage, facilité par la réunion des deux têtes actuelles DAM et DPMA dans une même DG Mer.

- Sur le suivi des agents de la DG Mer et le dialogue social : Cela concerne couvre la phase de mise en place de la nouvelle structure mais celle des chantiers du second semestre, qui pourrait peut-être s'inscrire dans le cadre plus large d'un projet de service. Cela nécessite une association étroite des représentants du personnel à la démarche de réorganisation et de ses suites. Or, la nouvelle DG Mer ne disposera pas de comité technique spécial (CTS) jusqu'aux prochaines élections professionnelles de décembre 2022, qui d'ailleurs verront la suppression des CTS de proximité au profit d'un unique comité social administration (CSA) pour toute l'administration centrale. Il convient donc avant et après ces élections de garantir une bonne qualité du dialogue social.

L'administration indique que jusqu'en décembre 2022, le CTS actuel de la DGITM et celui de la DPMA fonctionneront en mode conjoint pour ce qui concerne la DG Mer. Un arrêté relatif au mode de fonctionnement conjoint des deux instances sera proposé en CTAC.

En décembre 2022, les agents de la DG Mer voteront pour le comité social d'administration (CSA) ministériel. S'agissant de la création d'un CSA de réseau pour le domaine de la mer, la question reste posée.

Pour l'après-2022, le dialogue social pourra s'organiser plus informellement, faute de CSA spécifique à la DG Mer. Une intersyndicale informelle fonctionne d'ailleurs côté DAM de façon satisfaisante depuis plusieurs années, dont on pourrait éventuellement s'inspirer.

- Sur les moyens des agents : D'une façon générale, les agents concernés par la création de la DG Mer ne devront pas se retrouver avec des missions au rabais ou en « bouche-trou » mais aussi bénéficier de moyens réels (notamment en matière de formation) pour assurer leurs fonctions. A l'exigence d'agilité et d'adaptabilité pour les agents doit correspondre une allocation des moyens nécessaires par l'administration.

L'administration indique être très attentive au volet formation. Par ailleurs, l'enseignement maritime doit être maintenu.

L'UNSA a émis un vote favorable sur les textes de création de la Direction générale de la mer.

3/ Evolution trimestrielle des effectifs 2021 en administration centrale

Quelques éléments :

- Taux de vacance dans les services :

Ils étaient de 1,7 % au 30 septembre 2021 contre 0,7 à la même date en 2020.

La vacance reste élevée à la DGITM et s'est accrue à la DGALN (3,7 % en 2021 contre 1,7 % en 2020). Le CGDD connaît un taux de vacance inférieur à 2 %, ainsi que le SG.

- Schéma d'emploi (« taux d'effort » (2) des directions) :

On dénombre sur les directions concernées par un schéma d'emploi un total de - 41,7 ETP (hors DGPR, SG et CGEDD qui n'ont pas eu de schéma d'emploi).

- Mesures de transfert et de périmètre :

Quelques mesures de périmètre (transfert d'ETP entre actions-miroir) ou de transfert budgétaire (entrées ou sorties du ministère) ou entre DAC ont représenté quelques ETP (transferts CGDD/MINEFI, transferts entre DGAC/DGITM).

- Requalifications : Elles aboutissent à une baisse de 19 ETP en catégorie C et parallèlement à +14 ETP en catégorie A et + 5,8 ETP en catégorie B

4/ Rapport social unique (RSU) 2020 sur l'administration centrale

Quelques éléments à signaler :

Au 31-12-2020, l'administration centrale comptait 4451 agents en ETP (2348 femmes, 2103 hommes) ; 4575 effectifs physiques. Elle perd 127 ETP en 2020 (-92 en 2019), soit 2,8 %.

La proportion hommes/femmes reste identique (53 % de femmes, 47 % d'hommes).

Les effectifs par catégorie sont de 62 % d'agents en catégorie A, 23 % en catégorie B et 15 % en catégorie C.

En administration centrale, les fonctionnaires représentent 86,5 % des agents, les contractuels 11,1 % (mais occupent 37 % des postes), les apprentis 1 %, les militaires 1 % et les ouvriers d'État 0,4 %.

Pour la formation, les dépenses se sont élevées à 765 228, 39 € en 2020 contre 1 616 508, 25 € en 2019. 1178 agents ont suivi au moins une formation (majoritairement des femmes).

S'agissant des garanties minimales pour les agents (notamment le respect du repos quotidien de 11 heures), il est à noter que 5 % des personnels féminins et 8 % des personnels masculins ont eu un temps de repos quotidien de moins de 11 heures au moins une fois au cours de l'année (en moyenne 5, 5 jours). Plus globalement, 58 % des hommes et 42 % des femmes sont concernés par le non-respect du repos quotidien de 11 heures (dont majoritairement au CGEDD et au CMVRH). C'est la catégorie A qui est principalement touchée.

Concernant le télétravail en 2020 (première année de la pandémie de Covid 19), celui-ci a concerné la majorité des agents en administration centrale -70 % des agents (3), contre 42 % pour l'ensemble du ministère - compte tenu de la généralisation de l'activité en distanciel. En 2019, 13 % des agents pratiquaient le télétravail. Cette situation n'a pas permis de comptabiliser les heures écrites. Mais la question des heures accomplies en télétravail au-delà des horaires « réglementaires » reste posée, plus généralement celle du mode de comptabilisation lors des phases de confinement, qui reposait sur du déclaratif.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le taux de nomination des femmes dans les emplois supérieurs a progressé en 2020 (44, 7 % du total des nominations contre 33,9 % en 2019).

L'UNSA s'est interrogée sur l'accroissement du nombre de contractuels. Le DRH reconnaît cette tendance et l'impute à plusieurs facteurs :

- L'absence de certaines compétences parmi les fonctionnaires, notamment dans les domaines de la communication, du juridique et du numérique ;
- Des difficultés pour « faire le plein » en catégorie A (notamment sur les attachés en sortie d'IRA) sur certains concours ; le phénomène pointe aussi pour les ITPE.

5/ Questions diverses

Organisation du standard :

Lors du premier confinement, une organisation différente du travail des standardistes a été mise en place avec la fin des permanences le dimanche. Cette absence de permanence le dimanche est pour l'instant maintenue, du fait des effectifs présents et du faible volume d'activité constaté les dimanches. La discussion est toujours en cours pour l'organisation définitive du standard. Au besoin, une modification du règlement intérieur de l'administration centrale serait opérée.

- Plafond des CET :

Ce plafond a été relevé en 2020 à 70 jours. La question était de savoir s'il fallait que tous les agents redescendent désormais leur seuil à 60 jours ou s'ils pouvaient rester à 70 jours.

Le DRH indique que les agents qui sont à plus de 60 jours fin 2020 sur leur CET peuvent continuer à y verser des jours en 2021 mais sans dépasser le nombre de jours figurant sur le CET en 2020 (ex : un agent disposant de 65 jours sur son CET fin 2020, ne pourra pas excéder ces 65 jours fin 2021).

- Consultation par les agents de leurs données personnelles :

La question était de savoir s'il existe une formalité particulière de consultation de ces données personnelles et de la possibilité de les corriger en cas d'erreur, compte tenu des règles induites par le RGPD.

La DRH que l'accès à son dossier par un agent est possible sans formalités particulières. A l'avenir, cette consultation pourra se faire par le portail Self Agent (même si à ce stade, il n'y figure que la situation actuelle de l'agent et pas l'historique complet). En 2022, les fonctions de gestion du temps basculeront sur Self Agent. Cette modernisation permettra la prise en compte des périodes de télétravail par voie numérique.

- Report des congés 2021/2022 :

Le report des congés non pris en 2021 est possible jusqu'au 31 janvier 2022 avec une tolérance jusqu'au 31 mars 2022 pour les agents qui n'ont pas ou ne peuvent pas avoir de CET ou dont le CET est saturé. Ces mesures restent exceptionnelles et n'ont pas vocation à être reconduites d'année en année.

- Jauge des jours de télétravail :

Le DRH indique les chefs de service sont invités à répondre aux demandes des agents d'effectuer 3 jours de télétravail par semaine.

Vos élus UNSA au CTAC

- *Antoine DE PINS (tit)*
- *Vanessa TOGNETTI (tit)*
- *Bruno KOUBI (tit)*
- *Siva VELOT (sup)*
- *Emmanuelle DORMOND (sup)*
- *Eric TETELIN (sup)*

 (1) En cas de réorganisation en administration centrale, un agent bénéficie de la procédure de pré-positionnement si son activité est substantiellement modifiée (à savoir au moins 30 % de ses tâches) et/ou si son rattachement hiérarchique évolue.

(2) Restitution d'ETP

(3) Le taux de télétravail est retombé à 45 % en administration centrale en septembre 2021