



## **Comité technique d'administration centrale du 4 mai 2021**

### ***Éléments de compte-rendu de l'UNSA***

Le comité technique d'administration centrale (CTAC) s'est réuni le mardi 4 mai 2021, sous la présidence de M. Jacques CLEMENT, directeur des ressources humaines.

#### **1/ Procès-verbaux des CTAC des 13/11/2020, 11/12/2020, 5 et 19/01/2021**

Ces PV ont été approuvés.

#### **2/ Transfert de périmètre entre la DAF et le bureau des cabinets (gestion des huissiers) - pour information du CTAC**

Le projet consiste à transférer des personnels du secrétariat général vers le bureau des cabinets au sein du pôle protocole, destiné à répondre aux besoins des cabinets en terme d'ordonnancement et de supervision des réunions et événements présidés par les ministres.

La baisse importante des tâches liées à la gestion du courrier (circulation des parapheurs), du fait de la numérisation, amène à recentrer les missions dévolues aux huissiers vers les missions de protocole (ordonnancement des salles de réunions, accueil individualisé et placement des invités, participation aux remises de décoration...). Cette mesure concerne 9 huissiers (5 sur le site de Roquelaure, 2 sur le site de Varenne, 2 sur le site de Ségur), qui seront désormais rattachés au pôle protocole du bureau des cabinets. La gestion administrative sera assurée par le pôle ressources humaines du bureau des cabinets.

Aucune modification d'affectation n'est prévue. Chaque huissier restera affecté sur le site où il est affecté actuellement.

Un retour à un système de brigade permettant de couvrir la plage horaires 7h 30 – 20h est prévu pour répondre aux besoins. Le cycle de travail sera une semaine de 7h30 à 13h30 et l'autre semaine de 13h à 20h. Les agents concernés bénéficieront une indemnité de sujétion particulière (ISP).

L'UNSA déplore que, sur la forme, les mesures soient déjà arrêtées et qu'une action de pré-positionnement mise en place sans que les OS soient avertis et consultés au préalable.

### Réponse du président :

*Cette mesure ne nécessitant pas de modification des textes relatifs à l'organisation de l'administration centrale, l'avis du CTAC n'était pas requis. Il faut aussi noter que la consultation des comités techniques en cas de réorganisation en administration centrale a fait l'objet de nouvelles modalités fixées dans une circulaire du Premier ministre. Le DRH indique être d'accord pour mettre en place une réunion de travail avec les représentants du personnel pour définir les règles du jeu en la matière, suite à cette circulaire.*

Sur le fond, l'UNSA indique que si le transfert peut être globalement considéré comme avantageux pour les agents, compte tenu notamment de la généralisation de l'ISP à tous les huissiers et d'une certaine clarification des horaires, il y a toutefois lieu de cadrer les choses en ce qui concerne les dépassements possibles d'horaires au-delà de 20 h. Une planification est nécessaire pour éviter que les agents soient mis devant le fait accompli le jour même. S'agissant des tâches liées au protocole, il est souhaitable de clarifier les compétences requises pour ces agents, prévoir une mention sur les fiches de postes, voire une formation spécifique pour ce type de tâches.

### Réponse de l'administration :

*Il y aura bien une planification en cas de dépassement d'horaires au delà de 20 h, les événements liés à ces dépassements (dîners, par ex) étant prévus en général assez en amont. En revanche, il n'y a pas de mise en place d'un système d'astreintes car l'activité ne le justifie pas. Les huissiers vont continuer de badger, donc leurs horaires seront enregistrés. En cas d'horaires décalés, il y aura bien récupération. Enfin, les fiches de poste mentionnent bien que l'agent peut rester parfois au delà de 20 h. Une formation pour les tâches liées au protocole sera dispensée sur deux journées et permettra d'harmoniser les pratiques. L'expérience des uns et des autres en matière de protocole étant actuellement assez variable.*

### **3/ Bilan social 2019 pour l'administration centrale – pour information du CTAC**

Quelques éléments principaux :

- **La baisse des effectifs**

Comme les années précédentes, on constate une baisse en 2019 avec 4569 ETP contre 4613 en 2018. 53 % des agents sont des femmes, 47 % sont des hommes.

L'âge moyen reste quasiment inchangé à 46 ans et 9 mois.

La répartition des effectifs par service confirme le poids du secrétariat général (40 % des effectifs en centrale), d'autant plus avec l'intégration des effectifs du CPII (SNUM désormais). Deux autres gros contributeurs : la DGITM (13,04 %) et la DGALN (12,40 %).

La filière administrative représente 64 % des effectifs, la filière technique 35 % et le maritime 1 %. La filière administrative est majoritaire partout sauf à la DGPR et à la DGEC.

- **L'augmentation du nombre des contractuels**

On dénombre 507 PNT en 2019, soit 11 % des effectifs contre 483 en 2018 (10 % des effectifs). L'UNSA s'interroge sur la signification de cette tendance à l'augmentation du recours aux contractuels : traduit-elle une perte progressive de certaines compétences en interne, qui amène à devoir faire des recrutements hors ministère ? Le niveau de crédit dédiés à la formation est-il suffisant par ailleurs ? Au delà, se pose la question de la possibilité pour les agents de poursuivre des parcours professionnels valorisants et attractifs. La pyramide des âges en toupie pose question également, semblant mettre en évidence un vieillissement des effectifs synonyme de gonflement progressif de la masse salariale (GVT).

Réponse du président :

*S'agissant des contractuels, nous avons deux catégories : les PNT recrutés en CDD sur des durées courtes (vacataires) et des contractuels en CDD longs ou en CDI. La loi relative à la transformation de la fonction publique (TFP) d'août 2019 n'a pas bouleversé les choses en administration centrale concernant les postes de catégorie A . Elle a juste ouvert le recrutement de contractuels pour les postes de catégorie B et C mais cela reste marginal puisque le recrutement de contractuels s'opère principalement sur la catégorie A, dans des conditions inchangées. La loi a introduit néanmoins deux novations : la possibilité de basculer le CDD en CDI sans attendre les 2 X 3 ans et celle de recourir au contrat de projet.*

*Concernant les recrutements, le ministère maintient un niveau de recrutements d'environ 1500 par an. Compte tenu des départs en retraite, le recrutement de jeunes est loin d'être marginal et cela permet depuis quelques années de stabiliser le vieillissement des effectifs. Néanmoins, les primo-affectations des agents de catégorie A et B interviennent surtout en services déconcentrés, faute d'attraction forte pour l'administration centrale et compte tenu du souci de privilégier un début de carrière sur le terrain opérationnel avant d'aller éventuellement en administration centrale.*

*S'agissant des parcours professionnels, le ministère est soucieux de leur attractivité mais une réflexion est à mener sur les compétences requises aujourd'hui et à plus long terme. La démarche consiste à analyser la situation actuelle pour déterminer quelles évolutions sont nécessaires pour assurer les missions du pôle ministériel dans les années à venir. Le chantier sera présenté lors de la prochaine commission ministérielle de formation.*

- **Des dépassements horaires et des écrêtements très importants**

Concernant le temps de travail, 91 % des agents travaillent à temps plein, et la majorité des agents sont sur la modalité horaire de 38 h 30.

Sur les horaires, 23 % des femmes et 29 % des hommes sont arrivés au moins une fois durant l'année avant 7h30. Pour ces agents, cela s'est produit en moyenne 23 fois durant l'année. 40 % des personnels féminins et 45 % des personnels masculins ont quitté leur travail au moins une fois durant l'année après 20 heures. Pour ces agents, cela s'est produit en moyenne à 18 reprises dans l'année.

Concernant la durée quotidienne de travail, 55 % des personnels féminins et 53 % des personnels masculins ont travaillé au moins une fois dans l'année plus de dix heures durant la journée. Pour ces agents, cela s'est produit en moyenne à hauteur de 11 jours au cours de l'année.

S'agissant de la durée hebdomadaire de travail supérieure à 44 heures et plus, elle a concerné 3 % des personnels féminins et 4 % des personnels masculins au moins une fois durant l'année. Pour ces agents, cela s'est produit en moyenne à hauteur de 5 fois au cours de l'année.

Quant au volume des heures écrêtées, il est de **130 448 heures en 2019** – hors agents des CVRH - ce qui représente **82 ETP** (68 en 2018, 77 en 2017).

L'UNSA dénonce ce volume des heures écrêtées, qui ne baisse pas. Que va t-il être fait pour corriger cette situation ? Sur le respect des garanties minimales, l'UNSA indique que les chiffres présentés sont d'ailleurs parcellaires puisque n'y sont pas inclus les cadres au forfait, qui ne badgent donc pas, mais aussi les journées de télétravail déclarées de façon forfaitaire à 7 h 42. Cela pourra poser des problèmes de cohérence pour l'année 2020. Il faudrait donc déjà compléter le bilan 2019 en y mentionnant le nombre d'agents au forfait - qui donc ne badgent pas - et ne pas appliquer un forfait arbitraire aux agents en télétravail.

Réponse du président :

*Pour 2020 et 2021, on peut d'ores et déjà indiquer que les données seront totalement inexploitable compte tenu des impacts de la crise sanitaire sur l'organisation du travail. Les deux prochaines années ne pourront donc pas donner lieu à un bilan réel sur les écrêtements horaires et le respect des garanties minimales.*

*Indéniablement, les écrêtements horaires sont facteurs de risques psycho-sociaux (RPS). La question de la charge de travail est une vraie préoccupation mais au-delà, celle de la maîtrise du temps de travail également, d'autant plus d'actualité avec la crise sanitaire qui amoindrit la frontière vie privée/vie professionnelle. C'est là aussi une cause de RPS et c'est pour cela que la DRH a souhaité, dans le cadre de instruction ministérielle relative à l'organisation du travail en situation de crise, donner un cadre pour les plages horaires, à charge pour les managers et les agents de les respecter. Par ailleurs, le CHSCT ministériel vient d'examiner un plan d'action ministériel sur la prévention des RPS. Des actions urgentes en la matière doivent être engagées, parmi lesquelles l'établissement à très court terme d'une charte des temps.*

- **Un fort développement du télétravail**

Le télétravail a beaucoup augmenté entre 2018 et 2019, passant de 314 à 607 agents en télétravail. La majorité sont des femmes de catégorie A (28, 6 % des télétravailleurs). Les grèves de la SNCF de décembre 2019 ont contribué à accroître le télétravail des agents, dont le niveau d'absentéisme s'est globalement accru par ailleurs compte tenu des difficultés de transport (arrivées plus tardives, départs du bureau plus tôt).

- **Des écarts persistants de rémunération entre les femmes et les hommes**

Toutes filières confondues, on note des écarts de rémunération non négligeables entre les femmes et les hommes. Les femmes enregistrent une rémunération inférieure à celle des hommes en moyenne de - 5, 30 % en catégorie C, de - 4,02 % en catégorie B, de - 6,85 % en catégorie A et de - 7,72 % en catégorie A+.

Réponse du président :

*La DRH cherche à comprendre comment se génèrent ces écarts de rémunération mais les facteurs explicatifs ne sont pas facilement identifiables. Les premiers travaux conduits en 2017/2018 pour obtenir une explication n'ont pas été très probants et il faut désormais adopter une approche intégrant des critères objectifs tels que l'âge et le niveau de recrutements. On pourra voir ensuite si des écarts inexplicables subsistent. Il faut établir les causes puis déterminer les actions correctrices. Une première réunion de travail est prévue bientôt. A l'issue de l'analyse, on peut envisager 3 types d'action :*

- *Sur les nominations, en équilibrant celles sur les emplois supérieurs (le ministère respecte déjà les obligations législatives sur les primo-nominations) ;*
- *Sur les promotions, en veillant que le ratio femmes/hommes pour les promus soit identique entre femmes et hommes pour les promouvables. L'attention sur ce point est déjà forte depuis deux ans ;*
- *Sur l'indemnitaire, en veillant notamment à ce que les modulations du CIA soient les mêmes entre femmes et hommes.*

- **Une légère baisse du taux d'emploi de personnes handicapées**

133 personnes handicapées (hors CPII) sont employées en administration centrale en 2019 (3,09 %) contre 174 en 2018 (4,12 %). L'évolution à la baisse surtout chez les femmes de catégorie C avec des situations variables avec par exemple un taux 6,4 % au SG mais moins de 2 % dans d'autres directions (CGEDD, CGDD, DGITM).

*Réponse du président :*

*Le ministère respecte le taux d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Mais cela nécessite une action soutenue pour assurer le flux de recrutement et un travail pédagogique est, à mener régulièrement au vu des disparités entre DAC. Parallèlement, un effort est fait pour le recrutement d'apprentis aussi. Ces démarches ne sont pas simples et doivent s'accompagner de toute une série de mesures pour que les conditions de travail des agents en situation de handicap soient les mieux adaptées possibles.*

#### **4/ Évolution des instances représentatives en administration centrale – pour information**

Un point est fait au sujet de la cartographie à venir des instances représentatives en administration centrale, dans la perspective des élections professionnelles de 2022.

##### **Pour les comités sociaux administratifs (CSA)**

Le décret du 20 novembre 2019 prévoit la création par arrêté ministériel d'un CSA en administration centrale auprès du secrétaire général ou du DRH.

Un CSA d'administration centrale se substituera au CTAC actuel, avec 11 titulaires et 11 suppléants. Il comportera une formation spécialisée pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT).

**En revanche, le président confirme que les textes ne prévoient pas de création d'un CSA propre à une direction d'administration centrale.** Il n'y aura donc pas, à partir de 2023, de CSA auprès de la DGALN, de la DGEC, du SG, etc.

La création de CSA de réseau est possible dès lors qu'une direction d'administration centrale dispose de ses propres services déconcentrés. C'est le cas de la DGITM puisqu'elle dispose des DIR. Mais dès lors, selon le président, les sujets abordés par un CSA de réseau DGITM/DIR concerneraient principalement les DIR puisque les effectifs des DIR sont très majoritaires. La création de ce CSA de réseau n'est pas envisagée.

Le président précise que sur le secteur Mer, à ce stade, il n'y a pas de CSA « mer » envisagé puisqu'il n'existe pas de DG Mer à l'heure actuelle. Si une telle direction était créée, il pourrait être envisagé un CSA qui couvrirait le domaine Mer proprement dit, compte tenu du réseau des services déconcentrés qui relèveraient d'une éventuelle DG Mer.

Parallèlement, la création d'une formation spécialisée en HSCT est possible lorsque le seuil de 200 agents est atteint. En dessous, une formation spécialisée peut être créée seulement si un risque professionnel particulier existe (cas du STRMTG par exemple).

Actuellement, on se dirige donc vers le schéma suivant :

- un CSA d'administration centrale avec une formation spécialisée HSCT
- Un CSA spécial pour le CMVRH avec 7 représentants titulaires et 7 représentants suppléants et sans formation spécialisée HSCT
- ENTE : Un CSA spécial avec 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants
- STRMTG : Un CSA spécial avec une formation spécialisée HSCT
- CETU : Un CSA spécial sans formation spécialisée. HSCT
- BEA Air : un CSA spécial et une formation spécialisée HSCT

Par ailleurs, les établissements publics et les services à compétence nationale disposeront de leur propre CSA.

Le président indique qu'une réflexion pourra être engagée au premier semestre 2022 pour balayer les points de fonctionnement et d'organisation pratique des CSA pour éviter d'être pris au dépourvu lors de l'installation des futurs comités.

### **Pour les CAP**

Les CAP seront non plus des CAP de corps mais de catégorie, réunissant les filières administrative et technique.

En administration centrale, une CAP « locale » (déconcentrée) regroupera les personnels de catégorie C.

### **5/ Questions diverses**

Le président indique que les personnels des prestataires ne sont pas compris dans les statistiques COVID.

Le président indique qu'il organisera bien une réunion de travail sur le télétravail ; une date sera proposée bientôt.

L'ordre du jour étant épuisé, le président clôt la réunion.

\*\*\*\*\*

### **Vos élus UNSA au CTAC :**

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