



Comité social d'administration centrale du 11 décembre 2024

Ordre du jour

Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CSA-AC du 18 octobre 2024 – **pour avis ;**

Point n°2 : Fermeture des sites de l'AC – **pour avis ;**

Point n°3 : Organisation de la DGAMPA - **pour information ;**

Point n°4 : RSU 2023 AC – **pour information**

Déclaration liminaire de l'UNSA-DD

Une nouvelle fois, notre comité social d'administration centrale se réunit dans un contexte général plutôt sombre pour les agents de la fonction publique. Dans ce domaine, nous avons l'impression que l'Histoire se répète à longueur de temps, avec des tendances récurrentes. Ces phrases sont une redite au mot près de notre déclaration liminaire du 18 octobre 2024. Rien ne change, si ce n'est notre inquiétude qui croît, les rémunérations qui baissent au regard de l'inflation, suspendues désormais à un nouveau gouvernement. Les gouvernements changent et la caravane passe. La crise politique actuelle prouve que la fonction publique de l'Etat est le stabilisateur de nos institutions. La continuité s'appuie sur l'engagement de ses fonctionnaires à condition de ne pas les démotiver et de réussir à les recruter.

LA PSC Santé : Encore et toujours. Nous l'avons déjà évoqué. Les coûts, potentiellement attractifs pour une personne seule, explosent si on ajoute les ayants droits. Symbole d'un appel d'offre avec des critères mal ficelés dont Alan a su profiter. Les refus d'exemption, justement pour les familles disposant d'un contrat via leur conjoint, s'accumulent. Nous restons désemparés des retours faits par la boîte « infospsc » qui semblait permettre un traitement humanisé face aux retours automatiques de la part d'Alan. Entre le tampon, la signature, le logo, les mots précis, la date, le renouvellement tacite etc., peu d'agents arrivent à produire le document adéquat, bien qu'ils soient couverts. Nous avons des exemples à fournir ! Peut-être aurait-il fallu ajouter une taille de police précise, et une couleur de fonte particulière pour s'assurer que l'exemption ne sera jamais appliquée.

La PSC Prévoyance : Une seule phrase : Hors de prix ! A se demander comment la MGEN arrive à proposer un contrat bien moins onéreux. Nous rappelons aux agents, qu'après interpellation de la MGEN, contrairement à ce qu'il était indiqué préalablement, la MGEN accepte de découpler la PSC Santé de la prévoyance. Conserver la MGEN en prévoyance est donc possible.

Organisation de la DGAMPA : De l'intérêt d'un arrêté de restructuration : La DGAMPA nous avait répondu, qu'il n'est pas indispensable, nous avons répondu qu'il est souhaitable. La DGAMPA avait indiqué vous avoir sollicité sur ce point. Lors du CSA d'AC vous nous aviez indiqué ne pas avoir connaissance de cette demande. Vous aviez répondu devoir faire le point avec la DGAMPA sur ce sujet. Qu'en est-il ? Nous apprécierions d'avoir une position claire et commune sur ce point.

Rappel de notre intervention précédente : *La suppression de bureaux, la disparition de missions, le transfert de certaines missions nous paraissent suffisamment structurants pour s'assurer que des mesures réglementaires accompagnent les agents. Si tout va bien, personne n'y fera appel, sinon c'est un gage d'accompagnement.*

Le document produit par la DGMAP détaille en profondeur l'impact :

- Certains postes connaissent des modifications substantielles
- Changement de niveau de hiérarchie
- Nouvel organigramme
- Le bureau BSIID perd la moitié de son effectif.

Seul élément de réponse à ces évolutions majeures : **Pour répondre à ces besoins, un premier plan d'évolution des compétences a été coconstruit.**

Nous réitérons notre demande d'un plan de restructuration.

RSU 2023 d'AC : Les équipes de CHRAC sont remerciées pour le travail réalisé sur le RSU 2023. La charge de travail nécessaire pour y parvenir est très importante, avec peu de moyens disponibles et, manifestement, une faible qualité des données disponibles.

Certains points interpellent, comme la suppression programmée (par la DGAFP) pour l'année prochaine de certains indicateurs. Entre autres :

- Les écrêtements d'heures. Symbole d'un stress managérial important et de sous-effectifs pour les missions confiées. Sommes-nous en train de casser le thermomètre ?
- Suppression des indicateurs promouvables/promus par direction. Or, cet indicateur est particulièrement pertinent pour rassurer les agents sur l'équité de traitement des promotions entre direction.
- Suppression de l'indicateur des coûts de formation.

Si on dispose de données fiables, obtenir ces indicateurs au niveau national, au niveau central ET au niveau local (par direction dans notre cas) est trivial.

La vraie question sur ce document est qu'elle est sa finalité ? Relève-t-il de l'affichage, de l'obligation ou du pilotage ? Si c'est de pilotage qu'il s'agit, l'absence de certaines données ventilées par DAC, comme les signalements (entre autres), est un vrai souci.

Nous vous remercions de votre écoute.

DL des autres OS

Les déclarations liminaires des autres organisations syndicales traitent du projet immobilier sur les immeubles de La Défense, qui avance à marche forcée sans prise en compte réelle des besoins des agents. La mise en place d'un Flex Office sans pertinence organisationnelle va provoquer une dégradation des conditions de travail. La demande d'une expertise certifiée, comme il était prévu avant le déploiement, est réitérée.

Réponses de la DRH

La DRH répond que le cahier des charges de la PSC a été établi en référence aux dispositions de l'accord interministériel, lui-même décliné au niveau du ministère. La DRH confirme le côté peu attractif du volet santé pour les familles. Mais on ne peut pas s'écarter des dispositions de l'accord interministériel et du cahier des charges en découlant, qu'Alan n'a fait que respecter.

Sur la PSC Prévoyance, **la DRH** confirme le coût élevé. Ce coût élevé étant lié au côté non obligatoire de la PSC Prévoyance, à l'absence de questionnaire médical et à un équilibre économique incertain.

Concernant notre interrogation sur les réponses de « infopsc » **la DRH** indique que les règles telles que définies dans l'appel d'offre sont appliquées.

Sur le projet Immobilier, **la DRH** souligne qu'elle applique les normes établies par la DGAFP. Sur l'interrogation du manque de budget associé au projet, qui rend compliqué sa mise en œuvre, la DRH répond que si, à date, le budget n'est en effet pas fixé, il n'est toutefois pas possible d'arrêter le projet sous prétexte que la loi de finance n'est pas votée. La norme inter ministérielle du nombre de m² par agent (résident) doit être appliquée.

Approbation du PV du CSA-AC du 18 octobre 2024

Le PV du CSA-AC précédent est approuvé. Cf le document joint.

Fermeture des sites de l'AC

La DAF précise que les jours de fermeture concernent :

- L'APS (Arche Paroi Sud)
- La TS (Tour Séquoia)
- Saint Germain

Il est indiqué que cette année, pour compenser les jours de fermeture obligatoire des sites, des journées de télétravail exceptionnelles ont été octroyées. Ces journées exceptionnelles concernent les agents dans des situations spécifiques et/ou qui n'ont pas de convention de télétravail. **Les OS** soulignent que certaines directions s'opposent partiellement au télétravail, du moins ne lui donnent pas toute la latitude permise par les textes. **Les OS** rappellent la méconnaissance par certains agents des mesures de compensation, comme la récupération exceptionnelle d'heures et souhaitent qu'un rappel soit fait à ce sujet aux agents de l'AC.

Pour les jours de fermetures exceptionnelles de 2025, La proposition **initiale** de la DRH est la suivante :

- 18 avril 2025 (vendredi, période de vacances scolaires, week-end de Pâques)
- 2 mai (vendredi, ponts du mois du jeudi 1er mai)
- 30 mai 2025 (vendredi, pont du jeudi de l'Ascension du 29 mai)
- 14 août 2025 (jeudi, avant le vendredi 15 août)
- 10 novembre 2025 (Lundi, pont du mardi 11 novembre)
- 26 décembre (vendredi, pont du jour de Noël jeudi 25 décembre)

Cette proposition de fermeture de 6 jours est discutée, étant souligné que cela correspond au même nombre de jours qu'en 2024 ; mais 2024 a été une année particulière avec l'organisation des JO et, notamment, la fermeture des locaux ministériels le 26 juillet. L'UNSA indique craindre une augmentation d'année en année des jours de fermeture, avec les contraintes que cela implique pour certains agents. Certains agents ne souhaitent pas ou ne peuvent pas télétravailler. Par ailleurs, des agents ne pouvant télétravailler tout en relevant du forfait horaire le plus faible, se trouvent pénalisés car ils n'ont que 4 jours RTT employeurs dans l'année et sont donc amenés à prendre des congés non souhaités. **La DRH** répond qu'une certaine bienveillance a été demandée aux directions pour élargir les jours de télétravail exceptionnels.

Après débats - l'UNSA indiquant que 6 jours de fermeture est excessif - la DRH propose de supprimer un jour de fermeture (le jeudi 14 août), ce qui aboutit à 5 jours de fermeture en 2025.

- 18 avril 2025 (vendredi, période de vacances scolaires)
- 2 mai et 30 mai 2025 (ponts du mois de mai)
- 10 novembre 2025 (Lundi, pont du 11 novembre)
- 26 décembre 2025 (vendredi, pont du jour de Noël jeudi 25 décembre)

L'UNSA-DD s'abstient sur cette proposition, tout en soulignant qu'elle va dans le bon sens (proposition par conséquent adoptée par le CSA).

Organisation de la DGAMPA- pour information ;

Ce point précis avait fait l'objet d'une réunion informelle intersyndicale avec la DGAMPA la veille.

Sur le manque de communication sur le devenir du data center de St Malo, **la DGAMPA** indique que la cible est une mise sur le cloud de tous ses SI. La trajectoire temporelle est incertaine et à l'heure actuelle, le temps de la transformation nécessite, à court terme, de conserver certains SI sur un data center traditionnel. L'UNSA demande qu'une cible à moyen et long terme soit présentée aux agents.

La DGAMPA indique le 1er mars 2025 comme date de fin de réorganisation structurelle. Ce délai semble trop court pour l'ensemble des OS. Il est mentionné la non prise en compte des RPS, ainsi que la non pris en compte du rapport du CSA-AC FS suite à la visite de service effectuée en mars 2024 à St-Malo.

Les agents semblent confrontés à des décisions déjà prises en amont et sont en situation de défaitisme en raison de l'absence d'une concertation conséquente et d'un manque d'accompagnement.

Malgré la demande réitérée de l'UNSA, et malgré l'impact indirect de cette réorganisation sur la DINUM, **la DRH et la DGAMPA** ne prendront pas d'arrêté de restructuration, en invoquant un impact limité à la sous-direction de la transformation numérique de la DGAMPA. L'absence d'arrêté de restructuration ne présage pas d'un manque d'accompagnement, selon l'administration. Ce type d'arrêté reste un dispositif particulier, qui relève par ailleurs d'un accord entre la DRH, la DGAMPA et la DGAFP.

La DGAMPA précise que sur les fiches de poste, le passage en mode produit versus le mode projet se fait sur la base du volontariat.

A la question sur la dénomination dans l'organigramme du poste de « Directeur de Projet » versus « Directeur de Programme » **la DGAMPA** précise que cela permet de positionner le poste de directeur de projet sur un emploi fonctionnel.

Ce point étant pour avis, n'a pas donné lieu à un vote.

RSU 2023 AC – pour information

Le document étant encore provisoire, il n'est pas joint à ce compte-rendu.

L'ensemble des OS soulignent la qualité du travail effectué par l'équipe de CRHAC malgré des moyens limités et un calendrier tendu, et les en remercient.

CRHAC indique que à la suite d'une arrivée tardive, les données relatives aux promotions seront ajoutées très prochainement.

A notre demande relative à l'absence de certains indicateurs ou de sous répartitions des données, **CRHAC** souligne avoir à chaque fois donné une suite favorable à nos demandes quand ils disposaient des informations nécessaires.

Il est rappelé que le SG représente presque 50% des effectifs de l'administration centrale, et qu'à ce titre, des indicateurs internes au SG sont nécessaires (si possible, ventiler les données par directions du SG).

A la question de la finalité de ce document, **la DRH** répond que c'est un référentiel commun à nos échanges. Une réunion avec le SG a conduit à déterminer que ce type document doit servir d'indicateurs dans le cadre des échanges thématiques.

L'UNSA a souligné l'augmentation significative des contractuels (près d'un quart des effectifs de l'administration centrale en 2023), ce qui interroge sur la capacité du ministère à garantir un vivier de compétences internes, notamment au travers des formations. Par ailleurs, le phénomène des heures écrêtées (192 000 heures écrêtées en 2023, soit l'équivalent de 120 ETP) est inquiétant de par son ampleur et sa progression. Les facteurs sont multiples mais cette tendance doit être combattue.

Le document final sera annexé à ce compte-rendu quand il sera finalisé.

Ce point étant pour avis, n'a pas donné lieu à un vote.

Point divers

A notre demande de faire un point dans un prochain CSA-AC sur le plafonnement du nombre de jours de télétravail par certaines directions, la DRH précise que cette décision est à la main des sous-directions et des directions.

Une nouvelle date réunion au sujet de la réorganisation de la Dicom est à programmer.

Fin de la réunion

Vos élus UNSA présents à ce CSA d'AC :

Antoine De PINS, Nathalie MANCEAU, Philippe JASTRZEBSKI