



COMITE TECHNIQUE ADMINISTRATION CENTRALE COMPTE RENDU

Paris, le 21 avril 2020

Compte Rendu du Comité Technique Administration Centrale 15 Avril 2021

L'UNSA était représentée par Nicolas Martel.

Ce CT-AC était présidé par Mme Sophie Delaporte, Secrétaire Générale du MAA.

L'ordre du jour était le suivant :

- Point d'information sur le baromètre social
- Point d'information sur le bilan du Plan Ministériel Administration Exemplaire (PMAE) 2015-2020
- Point d'information sur les effectifs en administration centrale
- Point d'information sur les travaux en administration centrale
- Questions diverses

1 - Point d'information sur le baromètre social

Une présentation du baromètre social a été faite par la société BVA, à l'issue des enquêtes réalisées entre le 1^{er} octobre et le 6 novembre 2020. 870 personnes ont répondu en administration centrale, soit un taux de participation de 43 %, en retrait de – 3 % par rapport à 2017.

Ce baromètre, contrairement à celui de 2017, s'est déroulé dans un contexte très particulier de crise sanitaire, de confinement, avec la mise en place d'un télétravail généralisé, de réorganisations, de déménagements, de travaux dans les différents bâtiments de l'administration centrale, auquel s'ajoutent différentes réformes en cours, dont celle de la loi de transformation de la fonction publique qui impacte la qualité du dialogue social, ainsi que d'autres, mises en oeuvre, comme le plan de relance, etc...



Le constat est que la crise a engendré une forte fatigue physique et psychique (plus de 40 %) ; des réunions de travail ont été mal vécues (33 %) et les conditions de travail se dégradent (7 %). Ces relations se sont détériorées sensiblement auprès de la direction et les procédures au sein de la structure ont été ressenties plus négativement : il y a eu moins de communication interne (- 11 %). L'accompagnement RH a été jugé moins satisfaisant (- 11 %). Les acteurs de prévention sont également moins présents (12 %).

Il y a une défiance sur l'avenir qui augmente (+ 11 %) et la qualité du dialogue social ressentie est en baisse (- 10 %).

En définitive, par rapport à 2017, on constate une dégradation de la quasi-totalité des indicateurs, sans que cette dégradation puisse être forcément significative.

Au-delà de ces points négatifs, le sentiment sur le travail, sur la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, sur les échanges avec les collègues, sur les relations avec la hiérarchie directe, l'accès à la formation, reste très bon (entre 80 % et 96 %). Il y a toujours une grande fierté de travailler pour le service public (95 %).

A l'UNSA, nous nous associons aux constats évoqués par les autres organisations syndicales. Les indicateurs évoluent tous de façon négative, ce qui est en relation avec le contexte fortement chargé. Il y a la question de la fatigue physique et psychique engendrée par la crise sanitaire qui est particulièrement usante et qui devrait interroger l'administration.

2 - Point d'information sur le bilan du Plan Ministériel Administration Exemplaire (PMAE) 2015-2020 (1:26:16)

Objectif : Aller vers des services publics écoresponsables.

Contexte :

2008-2012 : Un premier dispositif interministériel portant des engagements écoresponsables est mis en place en 2008 sur le principe de bonus-malus (cf. circulaire du Premier Ministre du 3 décembre 2008). Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2012 à la suite du mécontentement de certains ministères qui ont été impactés par les malus, et ont vu leur dotation de fonctionnement baisser.

2015-2020 : Les ministères sont amenés à bâtir leur propre plan écoresponsable dénommé plan ministériel « administration exemplaire » (cf. circulaire du Premier Ministre de février 2015) au travers de 4 domaines (énergétique, mobilité durable, économie des ressources et préservation de la biodiversité).

Mesures prises par le MAA :

- Fourniture et acheminement d'électricité 100 % verte pour les services centraux.
- Réhabilitation énergétique des bâtiments (selon les sites : réhabilitation des bâtiments, réfection des bureaux, redéfinition des circulations, isolation et remplacement des huisseries, double vitrage, adaptation de l'éclairage aux bâtiments et aux usages avec des détecteurs et variateurs, etc...)
- Mesures prises sur l'approvisionnement en eau et sur les robinets.
- Campagnes de sensibilisation des agents aux éco-gestes au bureau.
- Mise en place du forfait mobilité (200 € pour les frais engagés par l'utilisation d'un vélo, en covoiturage, etc.).
- Favoriser l'usage du vélo (abris vélo, expérimentation de mise à disposition de 2 vélos électriques, borne recharge vélo électrique, installation et rénovation des vestiaires et douches).

- Développement de la réservation et du covoiturage des véhicules de service avec la mise en place d'un logiciel interministériel de gestion de flotte de véhicules (ODRIVE).
- Achat de véhicules électriques ou hybrides rechargeables avec un objectif envisagé de 50 % du parc au lieu des 30 % actuels (15 véhicules électriques sur 40 actuellement).
- Utilisation de 100 % de papier recyclé.
- Développer le télétravail.
- Recyclage écoresponsable du mobilier.
- Dématérialisation des procédures (mobilité, remboursement des frais de déplacement, bulletin de salaires, gestion budgétaire, facturation, marchés publics, etc...)
- Gestion écoresponsable des jardins, potager, ruches et espaces verts.
- Mesures écoresponsables en restauration collective (approvisionnement local et de qualité (16,24 % de bio, 3,01 % de label rouge, réduction du gaspillage)
- Insertion de dispositions environnementales et sociales dans la passation des marchés publics.

La dépense énergétique du MAA est en dessous de la moyenne interministérielle.

A partir de 2020 : Un nouveau dispositif (circulaire du 25 février 2020, n°6145/SG) dénommé plan « services publics écoresponsables » est lancé. Celui-ci inclut également les établissements publics et opérateurs. Il est entièrement fléché au travers de 20 mesures obligatoires (mesures listées dans la circulaire).

Sur l'ensemble des mesures obligatoires à mettre en œuvre, le MAA est plutôt en avance, ce qui lui permet d'aborder ce nouveau dispositif avec une certaine sérénité.

L'UNSA remercie M. Marc Rauhoff, sous-directeur de la SDLP pour l'exhaustivité et la qualité de la présentation qui nous a été faite. Nous pouvons constater qu'un travail très important a été fait par le ministère sur le développement durable au travers de toutes ces mesures écoresponsables déclinées au sein du ministère. Cependant, comme d'autres organisations syndicales, il nous semble qu'il faut avoir un point de vigilance sur la question du « tout dématérialisé », qui engendre en contrepartie des coûts énergétiques élevés et qui peut dans certaines situations complexifier les démarches administratives individuelles. Sur cette question de la consommation électrique, Mme Delaporte, constate que ce qui est demandé par ce dispositif c'est d'aller vers une certaine frugalité énergétique, ce qui va bien au-delà d'un changement de mode de consommation.

Comme les autres organisations syndicales, sur les mesures en lien avec la mobilité durable, qui relèvent de la DGAFP, nous estimons que celles-ci ne sont pas suffisantes et pas suffisamment à la hauteur de celles existantes dans le privé.

3 - Point d'information sur les effectifs en administration centrale

Depuis 2011, les plafonds d'emplois ont baissé en moyenne de 13 %, avec une répartition non homogène d'une direction à l'autre (de 8 % à 34 % de baisse).

Plus particulièrement de 2020 à 2021, la baisse moyenne a été de 2,5 % par direction, à l'exception :

- de la DGPE avec une baisse de 3,1 % due au transfert d'ETP vers FranceAgriMer, l'INAO et la direction de l'Outre-Mer
- du CGAER avec une baisse de 2,6 % due à la mise à disposition des ingénieurs des territoires vers les DRAAF
- du cabinet et son bureau avec l'augmentation de 4,8 % due à l'arrivée de 5 conseillers et de leur équipe.

La limitation du nombre de conseillers, en début de quinquennat, a permis d'atténuer l'impact du plafond d'emploi, dans la mesure où la réduction des conseillers diminue d'autant les personnels exerçant avec eux.

Cependant, l'augmentation des conseillers en 2020 amène l'effet inverse... ce qui complique la tâche pour répartir l'absorption des schémas d'emplois ministériels selon le niveau territorial, dans la mesure où il n'y a plus vraiment de marge de manœuvre au niveau régional et qu'il faut préserver le niveau départemental. Cette préservation départementale découle de la volonté politique du gouvernement d'avoir un service de proximité au plus près des citoyens. Cette situation impacte donc directement l'administration centrale, hors cabinet et bureau du cabinet, qui compensent et absorbent un schéma d'emplois plus important cette année.

Une revue des missions est prévue pour les services déconcentrés, notamment en perspective de la décentralisation partielle du FEADER dans le cas de la nouvelle PAC, pour tirer les conséquences de la réforme de la réorganisation territoriale de l'Etat.

Le levier du numérique est une des pistes évoquées pour absorber la charge de travail compte-tenu de la baisse des effectifs.

Pour l'UNSA, c'est une évidence pour tous que ces schémas d'emplois à absorber d'année en année, sans voir la fin, cumulés avec les réformes, les réorganisations de service, le plan de relance... amènent à une augmentation de la charge de travail et à des conditions de travail particulièrement difficiles et anxiogènes, exacerbées d'autant plus par la situation sanitaire. Comme d'autres organisations syndicales, nous pensons qu'une réflexion doit être menée pour dégager des marges de manœuvre permettant de faciliter le travail des agents. D'autre part, il est essentiel d'améliorer les outils informatiques qui peuvent, s'ils sont bien conçus, réduire la charge de travail.

4 - Point d'information sur les travaux en administration centrale

Nous vous renvoyons aux comptes-rendus faits à l'occasion des groupes de travail consacrés à ce sujet.

5 - Questions diverses

Primes (CIA)

Le SRH a décidé de rendre plus lisible le versement du CIA. Cette année, le CIA sera versé plus tôt afin qu'il soit lié à l'année à laquelle il fait référence. Dit autrement, le CIA de l'année n sera versé l'année n, contrairement à la pratique antérieure de verser le CIA de l'année n-1 en décembre de l'année n.

Entretiens professionnels

La date de limite de communication des comptes-rendus d'entretiens professionnels a été reportée afin de permettre l'organisation, compte-tenu des mesures sanitaires, des entretiens professionnels en présentiel pour les agents qui le souhaitent.