



# Comité Social d'Administration Administration Centrale du 18 décembre 2024

## COMPTE-RENDU

Paris, le 19 décembre 2024

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur et Nicolas Martel.

### Préambule de la Secrétaire Générale :

Mme la Secrétaire Générale met l'accent sur le **renforcement de l'information** des agents et de la **cohésion** au sein de l'administration centrale. Des **conférences**, dont une ciné-conférence sur les violences faites aux femmes, ont déjà été organisées. **En 2025**, ces rencontres reprendront à l'heure du déjeuner, avec dix conférences pour favoriser la connaissance des métiers.

Dans le **domaine numérique**, le "**Café numérique**" a été mis en place pour accompagner les agents sur des sujets pratiques. Un **parapheur électronique**, en phase de test au secrétariat général, devrait être opérationnel dès 2025.

Enfin, le SRH s'engage à réviser le dispositif **RIALTO** pour améliorer l'organisation du temps de travail dès l'année prochaine.

### Réponses au Déclarations liminaires

La secrétaire générale répond aux différents sujets posés en déclaration liminaire qui ne sont pas à l'ordre du jour ou absents des questions diverses.

**RIALTO** : Le sujet sera traité en 2025. Les horaires doivent être certes souples mais il faut préserver les temps de travail en commun.

**Situation budgétaire** : L'absence de budget 2025 est nouvelle mais des solutions existent pour gérer la continuité de service dès janvier 2025.

- En recette : Une loi spéciale prévoit le prélèvement de l'impôt et le recours à l'emprunt.
- En dépense : les crédits indispensables pour la continuité des services publics sont assurés à hauteur maximum du budget 2024. Le ministère des comptes publics va préciser les dépenses autorisées. **Les salaires des agents seront assurés**

**QVCT** : Les organisations syndicales et l'administration y portent beaucoup d'attention. Un accord de méthode est en cours de négociation pour négocier un accord en 2025.

**Attractivité** : Une présentation du rapport du CGAAER sera faite au prochain CSA Ministériel. Le SG a engagé des actions et souhaite poursuivre sur les années à venir.

**Mission sur la fonction RH** : La mission commence depuis peu. La mission s'intéresse à la fonction ressources humaines et pas seulement au SRH. Le secrétariat général s'engage à faire un retour d'information.



**Avenir CGAAER** : plusieurs pistes sont explorées. C'est en examen.

**RIFSEEP** : Le sujet n'est pas spécifique à l'administration centrale mais tout le ministère. Le GT sera réuni dès que les précisions budgétaires seront connues.

**Dialogue social en administration centrale** : L'administration tient les instances prévues règlementairement. Sur ce point, pas de marge de manœuvre, mais divers dialogues informels sont maintenus : groupes de travail, échanges en bilatérale etc... avec les organisations syndicales.

**Déménagement DGAL** : Un déménagement de la DGAL à MAINE est en travaux préliminaires. Plusieurs réunions d'information avec les représentants du personnel mais aussi avec les agents de la DGAL ont commencé et se poursuivront sur 2025 (prochaine réunion le 15 janvier).

**DGER** : La réorganisation des bureaux et les déménagements à la DGER n'étaient pas entièrement liés à sa réorganisation, mais aussi à l'intégration de nouveaux agents. L'objectif était de rapprocher les équipes et tenir compte des rythmes de travail (présentiel et télétravail). **Aucune organisation type n'a été imposée.** Après validation en CODIR, des macros et micro-zonings ont été établis en associant les équipes. Les agents insatisfaits ont pu rencontrer le DGER adjoint pour exprimer leurs préoccupations. Des ajustements restent possibles jusqu'à fin janvier.

## Ordre du jour :

### Réorganisation du SG :

**DSS : Délégation du Soutien aux Services** : La réorganisation de la DSS concerne deux agents du RAPS (réseau des IGAPS) qui seront intégrés à l'équipe formation de la DSS. Les formations transverses continueront d'être gérées par ce pôle, avec un soutien possible du pôle en charge de la formation continue du SG et de la DGAL.

Les formations « métiers » restent sous la responsabilité des grandes directions (DGER, DGAMPA, DGPE). Pour les formations transverses majeures, la DSS assure déjà un soutien logistique avec les différentes équipes en charge de la formation au sein de l'administration centrale

**RAPS : Réseau des IGAPS** : La modification permet une clarification d'une pratique existante. Le RAPS pourra intervenir sur des enquêtes administratives, à la demande d'un directeur de structure ou sous couvert de la Secrétaire Générale, pour des situations disciplinaires sensibles.

**L'UNSA a voté Abstention. En concertation avec les autres organisations syndicales, une alerte a été posée sur la bonne intégration des agents du pôle formation.**

### Plan de Continuité de l'Activité (PCA) :

Suite à la Coupe du monde de rugby et aux JOP, le PCA de l'administration Centrale a été mis à jour pour anticiper les crises et assurer la continuité des missions essentielles. Le PCA 2021 avait déjà insisté sur la sensibilisation des agents, l'implication des partenaires, le maintien des missions prioritaires en cas de panne informatique et des exercices réguliers.

Une **nouvelle annexe opérationnelle** détaille les missions essentielles et les mesures pour les poursuivre, même en cas de crise majeure. Le PCA est accessible sur l'intranet.

L'UNSA s'est étonnée que le PCA présent sur l'intranet date de 2021 et que les services et les agents ne soient pas informés ou très peu. Quelle sera l'actualisation et l'information ?

### Réponse de l'administration :

Les sujets identifiés depuis 2021 restent inchangés et l'information des agents doit se poursuivre. Les services déconcentrés, DDI (avec le MI) et EPL sont bien identifiés. Une mise à jour globale « 2024 » sur l'intranet n'est pas prévue, sauf prise en compte de réorganisations de service.

Sur les astreintes, le dispositif a été revu avec la compensation en temps de récupération ou sous forme de rémunération.

L'UNSA est intervenue pour alerter sur le problème des astreintes au SNUM en 2025. Le chef du SNUM est au courant que les astreintes en 2025 sera plus complexe qu'en 2024.

## Questions diverses :

**Tensions sur les métiers du numérique :** Pour les postes budgétaires accordés en 2024, un travail est mené afin de les pourvoir à 100 %.

L'application de la **circulaire du 3 janvier 2024** sur les rémunérations des agents contractuels est complexe. Pour le MASAF, la circulaire est **indicative**, et les rémunérations pour des recrutements sont soumis à l'avis du CBCM (contrôleur budgétaire). Le CBCM se réfère à une note de 2021 plutôt qu'à celle de 2024.

L'objectif du MASAF est de recruter à des coûts raisonnables, un objectif partagé par tous les ministères. L'équité de rémunération entre agents titulaires et agents contractuels est aussi une préoccupation. Concernant la **note intersyndicale sur le recensement des rémunérations** pour les contractuels, le **SG y répondra. Une revalorisation globale n'est pas envisageable.**

**Flex-office : politique de l'administration centrale :** Il n'existe pas de politique générale de flex-office en administration centrale mais le schéma directeur immobilier vise à optimiser les espaces. Une expérimentation est en cours à la SDLP dans le bâtiment D, pour tester ce modèle. Un financement a été accordé avec des agents associés et des ambassadeurs pour faciliter la transition. La mise en œuvre est prévue pour l'été 2025, suivie d'un bilan.

Par ailleurs, dans le cadre de la rénovation du site de Maine, le flex-office est prévu à la DGAL, avec des études et des travaux en cours, menés par une AMO spécialisée.

**BSIAL - Pression et défis :** La priorité est de satisfaire les utilisateurs. Un audit (article 4) a été mené par la DINUM en 2023. Toutes les recommandations, dont le renforcement des équipes MOE/MOA, ont été mises en œuvre.

En 2024, une expertise a été menée et un expert en « **projets complexes** » a été recruté temporairement. Cet expert, en lien direct avec le chef du SNUM et le directeur de programme DGAL, mènera les améliorations et facilitera l'aboutissement des projets. Le chef du SNUM vient régulièrement sur site pour échanger et assurer un suivi.

**Sobriété énergétique en administration centrale :** La sobriété énergétique est prévue au plan de transformation écologique. Des groupes de travail sont tenus avec les OS.

Des rénovations thermiques et des travaux sur les huisseries sont en cours. Des mâts "intelligents" pour l'éclairage sont en cours d'installation pour économiser l'électricité.

Concernant le chauffage, la température de 19°C reste en vigueur, et des travaux sont prévus pour permettre un réglage plus précis du chauffage.

**Outils informatiques inadaptés et perspectives de recrutement :** Un plan de transformation numérique est en cours pour améliorer les méthodes de travail, les applications et accompagner les métiers. Une stratégie d'hébergement interministériel est mise en place pour augmenter les performances.

Concernant le SIAL, des difficultés persistent. Une démarche qui tient compte de l'utilisateur, est en cours, avec des améliorations à **moyen terme. À court terme**, les services déconcentrés sont consultés pour identifier les irritants. Une réécriture du langage informatique de SIGAL est prévue avec un prestataire extérieur, en collaboration avec le BSIAL pour ensuite assurer la maintenance.

Pour l'UNSA, les réponses de l'administration sur le **numérique et les outils informatiques** relèvent d'un exercice de communication rodé (l'utilisateur au cœur du développement... et ?). Hélas, pour l'instant peu d'impact pour les missions du quotidien. Les **revendications de l'UNSA** continueront pour que les outils puissent être développés de façon efficace pour les utilisateurs sans mettre les équipes informatiques dans des impasses.

Sur les questions de qualité de vie au travail, attractivité, organisation des services, RIALTO, l'administration est plus ouverte au dialogue et aux propositions syndicales.

2025 sera une étape de plus pour concrétiser les intentions et bonnes résolutions.

**Bonnes fêtes de fin d'années à Tous**





# Déclaration liminaire CSA AC

Paris, le 18 décembre 2024

Madame la Présidente/Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,

Dans ce CSA, notre ambition est claire : améliorer la vie professionnelle des agents, valoriser leur engagement, gommer les irritants du quotidien. C'est dans cet esprit que nous portons aujourd'hui nos observations et revendications.

## **Enjeux d'attractivité du rapport CGAAER : moderniser pour attirer mais aussi mieux rémunérer !**

Sur l'attractivité des métiers, le rapport CGAAER met en lumière différentes problématiques : une concurrence accrue avec le secteur privé, une image vieillissante et des procédures de recrutement trop complexes. L'UNSA partage les recommandations du rapport, qui ne sont pas nouvelles :

- Moderniser l'image du ministère,
- Simplifier et accélérer les recrutements pour attirer de nouveaux talents,
- Améliorer les conditions de travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, une meilleure reconnaissance.

Mais l'UNSA porte aussi les recommandations du rapport France Stratégie :

- De meilleures rémunérations
- Des parcours professionnels plus attractifs

Si la première partie est engagée, quand il s'agit de rémunération ou de parcours professionnels, là, notre ministère est moins entreprenant. Une sorte d'ambivalence des actions se crée. On aime la fonction publique, on veut promouvoir la fonction publique mais sans pour autant les rémunérer. Toute le monde aime la fonction publique à partir du moment où elle ne coûte rien et sert de coupable via du fonctionnaire bashing.

Afin d'être concret et d'agir dans le « **périmètre** » dévolu à ce CSA d'administration centrale, voici quelques pistes que l'UNSA vous propose :

### **Charte des temps et RIALTO : des adaptations nécessaires**

En région parisienne comme ailleurs, les temps de trajet pèsent lourdement sur les agents, malgré le recours au télétravail. L'UNSA demande une révision de la charte des temps et des modalités du dispositif RIALTO, avec des mesures simples mais efficaces :

- Élargir les plages horaires pour permettre des arrivées dès 7h et des départs après 19h.
- Adapter les plages fixes pour permettre des pointages après 9h30 et avant 16h, tout en maintenant le travail d'équipe.

Ces ajustements, peu coûteux, contribueraient à réduire la fatigue et à améliorer la qualité de vie au travail.

## RIFSEEP : une revalorisation attendue

L'UNSA réitère sa demande sur la tenue d'un groupe de travail dès janvier 2025 pour définir précisément les modalités et montants du RIFSEEP par corps et grade, tout en revoyant certaines répartitions de poste dans les groupes de fonction au sein de l'administration centrale. Ce travail serait l'occasion de mettre à jour les tableaux RIFSEEP mais aussi les primes hors RIFSEEP pour les personnels non éligibles, comme « la prime de rendement d'administration centrale », en particulier pour les enseignants et conseillers principaux d'éducation affectés en administration centrale, et d'ajuster les dispositifs en fonction des réalités des postes et des responsabilités.

## Métiers du numérique : un secteur en souffrance

Le service du numérique (SNUM) est aujourd'hui au cœur des enjeux stratégiques du ministère, mais il peine à recruter et fidéliser des compétences essentielles. Nous sommes sur ces métiers au cœur même du problème d'attractivité. La moitié des agents du SNUM sont contractuels, faute d'une stratégie de formation d'agents fonctionnaires pour ces métiers. Les restrictions budgétaires exacerbent les manques d'effectifs, et les rémunérations restent bien en deçà de celles du privé ou d'autres administrations.

L'UNSA propose deux mesures indispensables :

1. Une rémunération alignée au plus près des standards du privé pour attirer et retenir des talents solides,
2. Une revalorisation des agents actuels, qu'ils soient contractuels ou titulaires, pour réduire les écarts salariaux et reconnaître leurs compétences.

Recourir à des prestataires extérieurs reste un pansement sur une jambe de bois, un pansement coûteux et insatisfaisant en maintien de compétence à long terme. Il est impératif d'envoyer un signal vers ces services fragilisés pour assurer le bon fonctionnement de notre système d'information.

## Propositions de réorganisation DSS : Il manque toujours des détails

Un point d'ordre du jour concerne le projet de rattachement de la délégation centrale de formation continue à la DSS. Il va impacter 2 agents actuellement positionnés au RAPS.

Toutefois, la modification élargit aussi le périmètre à toutes les grandes directions alors qu'actuellement l'équipe DSS gère la formation continue du Secrétariat Général et de la DGAL (1 100 agents). Donc ce sera 5 grandes directions : SG, DGAL, DGPE, DGER et DGAMPA. L'UNSA demande des réponses sur les éléments suivants :

- Combien d'agents seront en charge de la formation continue ?
- Seront-ils uniquement sur ces missions de formation ou auront-ils d'autres périmètres ?
- Quelle sera la charge de travail des agents avec seulement 2 ETP en renfort ?

Sans ces informations, comment espérer un avis éclairé de la part des représentants du personnel ? La QVCT commence par ces analyses de charge de travail lors de réorganisations, comment la gérer ? comment réduire les tâches chronophages et générer une meilleure ingénierie de formation.

**En conclusion**, ce CSA AC est une étape pour moderniser nos pratiques, valoriser nos agents et renforcer l'attractivité de l'administration centrale. C'est en répondant par des actions si petites soient-elles que le changement se crée.

Je vous remercie pour votre écoute. Nous remercions les collègues du secrétariat des comités techniques qui font leur maximum pour répondre à nos sollicitations et transmettre les supports de nos réunions. L'UNSA souhaite de bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous.