



COMPTE-RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (CSA-AC) DU 21 NOVEMBRE 2023

Table des matières

Fermeture des sites de l'administration centrale (hors SCN) les 10 mai et 16 août 2024.....	2
Réorganisation de la SDESRA	2
Point sur les emplois	3
Créations d'emplois.....	3
Contractuel.les	3
Missions externalisées.....	4
Rapport social unique (ancien bilan social).....	5
Préambule	5
Emploi.....	5
Action sociale.....	5
Rémunération.....	5
Carrière.....	6
Formation	6
Santé.....	6
Organisation du travail.....	7
Projets de réorganisation post-OAC.....	7
Accompagnement de l'évolution du métier d'assistant.e	7
Bilan de l'OAC et modalités de travail interservices	8
Programmation des travaux.....	8

Fermeture des sites de l'administration centrale (hors SCN) les 10 mai et 16 août 2024

Voir notre communiqué du 29 novembre [Congés : l'administration veut \(encore\) nous en imposer !](#)

Toutes les organisations syndicales avaient voté contre.

Par conséquent, l'administration a dû reconvoquer le CSA-AC pour un second vote de vos représentant.es (pour rappel nos votes sont uniquement consultatifs), comme l'impose, sous quinzaine, la réglementation après un vote contre unanime des représentant.es des personnels. Le CSA-AC était donc de nouveau réuni le 11 décembre sur ce point extrêmement sensible et, sans surprise, les élu.es ont une fois encore rejeté à l'unanimité ce projet inacceptable (voir le communiqué intersyndical [CSA-AC du 11 décembre : Pour les représentant.e.s des personnels les congés imposés c'est toujours NON !](#))

Réorganisation de la SDESRA

Dans le cadre d'heures mensuelles d'information régulières avec les agents du service de l'architecture et en particulier celles et ceux de la SDESRA et nos représentant.es CGT des écoles d'architecture, nous avons fait remonter à l'administration les nombreuses inquiétudes partagées par les personnels (voir notre communiqué [Service de l'architecture : la nouvelle organisation de la DESRA à la peine](#)), en particulier :

- Le manque d'articulation et de coordination entre la nouvelle mission de la tutelle, le bureau des enseignements et de la recherche et le bureau du pilotage, entre la SDESRA et ses partenaires internes et externes (SDAQCCV, écoles, DG2TDC, DRAC, collectivités)
→ la directrice a entendu ces difficultés et a répondu vouloir les lever progressivement
- L'absence des chargé.es de tutelle au CSA commun aux ENSA et dans les CSA locaux
→ la directrice ne voit pas d'opposition à leur présence au CSA commun mais ne peut se prononcer pour les CSA locaux qui ne relèvent pas de sa prérogative
- Le manque de partage d'information (répertoires, tableaux de bord, etc.)
→ ces informations seront partagées par les agent.es de la SDESRA à l'issue de la restructuration du réseau informatique
- L'absence d'une vision claire et de présentation d'axes de travail ainsi que la faible implication des agent.es du service dans la réflexion sur la Stratégie Nationale de l'Architecture (SNA2)
→ un point général a été fait à la rentrée, un autre est prévu avant la fin de l'année pour évoquer les actualités des écoles, de la SDAQCCV, les retours d'expérience des chargé.es de tutelle

Beaucoup restant à faire, la directrice a accepté de continuer à faire des points d'étape en groupe de travail du CSA-AC.

Point sur les emplois

La présidente de l'instance a accepté que ce point soit intégré de manière systématique lors du CSA de fin d'année.

L'augmentation des effectifs en 2023 (+4 ETP) et 2024 (+23) est loin de compenser les suppressions de postes antérieures, à savoir - 85 postes entre 2020 et 2022, ce qui aura généré une surcharge de travail dans la plupart des services.

Selon la présidente, des missions sont appréhendées différemment via le numérique, il n'est donc « pas scandaleux » que nous ayons eu des réductions d'emplois sur les exercices précédents !

Concernant le calcul des effectifs de la centrale, nous avons demandé à ce que soient intégrés les collègues en détachement ou mis à disposition dans les archives départementales (242) et les bibliothèques municipales classées (89), car ils et elles font bien partie des effectifs de la centrale. L'administration s'y est engagée.

Nous avons souligné les faibles effectifs de la DGLFLF, délégation constituée de seulement 23 agents alors qu'ils et elles étaient 10 de plus après la réforme de 2009 (RGPP). Nous nous interrogeons sur le véritable portage politique de ces missions alors que vient d'être inaugurée la Cité internationale de la langue française.

Créations d'emplois

Parmi les 23 créations de postes :

- 10 ETP concernent la réinternalisation de missions numériques : 8 emplois seront créés au SNUM et 2 au SRH, pour la gestion du SIRH (système d'information des ressources humaines). Cette réinternalisation se fait dans le cadre de 3500 postes à réinternaliser à l'échelle de l'État sur 5 ans (principalement pour des questions de sécurité et de souveraineté).
- 5 ETP pour des missions de préfiguration : 3 pour celle de la future Maison du dessin de presse et 2 pour celle de la future Maison des mondes africains. Ces emplois n'ont pas vocation à rester en centrale une fois les préfigurations terminées.
- 5 ETP à la DGMIC : nous n'avons pas eu le détail sur les services/missions concernés.
- 1 ETP pour la création de la cellule « provenance » au Service des Musées de France.
- 3 ETP pour la mission de l'encadrement supérieur, alors qu'elle avait déjà bénéficié de 3 ETP en 2022 ! La présidente nous a précisé que ces 3 nouveaux ETP n'avaient pas été demandés par l'administration mais qu'un nombre global avait été porté en interministériel (DIESE) dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, puis répartis par ministère. Nous regrettons que ces ETP ne puissent pas être redéployés là où les besoins sont réels !

Contractuel.les

Nous avons demandé l'ouverture d'un chantier spécifique sur les contractuel.les afin de résorber la précarité, en raison d'un accroissement de contrats courts (1 ou 2 ans), ce qui contrevient à la doctrine en centrale qui consiste à proposer, pour les missions permanentes, des contrats de 3 ans renouvelables une fois avant la possibilité de CDIisation. Selon la présidente de l'instance, la doctrine n'a pas changé.

Nous avons souligné l'**absence de données sur les durées des contrats**, ce qui nous aurait permis d'identifier les contrats les plus précaires, de demander des explications aux autorités d'emploi sur cette dérogation à la règle et de trouver des issues pour déprécariser les agent.es concerné.es. L'administration a indiqué que le travail de recensement auprès des services RH de proximité des directions n'était pas encore terminé.

Nous avons souligné que 13 agent.es actuellement en CDD recruté.es sur l'article L. 332-2 1° (en l'absence de corps de fonctionnaires de l'État susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) peuvent être CDIé.es d'office.

Nous avons identifié 2 contrats de projet (L. 332-24) et sommes en attente de précisions de l'administration sur les projets concernés.

Nous n'avons aucune information concernant le recours aux autoentrepreneur.euses. La présidente nous a affirmé que l'autoentrepreneuriat n'est pas une modalité d'emploi utilisée en centrale. Nous avons néanmoins appelé à la vigilance car les services peuvent commander des prestations sous le seuil des marchés publics pour y recourir, ce qui a déjà été le cas.

Missions externalisées

Suite à notre demande, l'administration a bien voulu nous fournir quelques éléments concernant les missions externalisées, mais sans les montants ni le nombre de missions... Nous savons seulement que parmi les missions externalisées en 2023, **près de la moitié concernent des missions liées aux « prestations intellectuelles informatiques »**, allant de la maintenance et de l'exploitation de serveurs au support utilisateur en passant par du développement.

Les autres missions externalisées comprennent :

- le nettoyage, la sécurité et la sûreté des bâtiments ainsi que le standard pour 25%
- les formations pour près de 18% ! (ex : transition écologique)
- la communication et la publicité pour un peu plus de 6% (ex : forum africain, Etats généraux de l'information)
- des enquêtes et analyses d'opinion pour 3%
- des études préalables, audits et expertises liés aux travaux pour 1,4% (ex : sécurisation du hall d'entrée, projets pour les EP)

L'externalisation de la médecine de prévention n'apparaît pas car elle est en deçà des 1%...

Suite au rapport de l'inspection générale des finances (IGF) sur la réinternalisation de missions informatiques afin de conserver une maîtrise en termes de souveraineté et de sécurité, il est donc prévu, sur 5 ans, de réinternaliser 3500 emplois au sein des ministères civils (hors armée). Le ministère de la culture pesant 1% (ratio brut sans analyse réelle des besoins), il est prévu de lui octroyer 35 postes. Or, à ce stade l'arbitrage concerne uniquement 2024, à savoir les 10 postes mentionnés plus haut. Dans le détail :

- 2 postes pour le pilotage du SIRH au SRH
- 8 postes au SNUM, pour l'essentiel à la sous-direction des projets et des produits (SDPP) : 1 chef.fe projet Patronum, 1 chef.fe projet VITAM, 1 directeur.rice projet sur la donnée et 1 ingénieur.euse de la donnée, 1 poste de développeur.euse, 1 ingénieur.e dévops (développement de code), 1 expert.e système (exploitation des serveurs), 1 expert.e sécurité notamment pour la période des Jeux Olympiques.

Nous avons rappelé la nécessité de **mettre à jour la charte sociale et de la faire respecter par les prestataires**. Nous en avons profité pour rappeler les conditions de travail indignes des agent.es de sécurité à l'accueil de la DGCA rue Beaubourg, qui utilisaient du carton afin de se préserver du froid, l'un des battants de la porte étant ouvert en permanence.

L'administration s'est engagée à nous présenter tous les ans ce bilan des externalisations, avec davantage de données. Nous réaffirmons le besoin de connaître les montants et les missions concernées.

Rapport social unique (ancien bilan social)

Préambule

Nous avons constaté et regretté que, malgré nos demandes lors des groupes de travail, l'administration n'ait présenté aucune orientation ou priorité en termes d'emploi, de déprécarisation, de santé et de politique sociale, ni fait d'analyse comparative avec l'année passée.

Nous avons constaté qu'il manquait, à la fois dans le rapport social et dans la base de données sociales, un certain nombre d'indicateurs. À titre d'exemple, il manque toute une partie des données concernant le chapitre sur l'organisation du travail et le temps de travail.

L'administration a répondu qu'elle tenterait d'améliorer le format du RSU. Concernant l'absence de certaines données, soit elles n'existent pas, soit les remontées d'information des services sont trop faibles...

Emploi

Nous avons relevé qu'aucune donnée ne concernait les personnels travaillant dans les archives départementales ou dans les bibliothèques municipales classées, les travailleur.euses sous-traitant.es et les indépendant.es (notamment les auto-entrepreneur.euses).

La durée des contrats n'est pas non plus spécifiée.

Concernant le taux d'emploi des personnels reconnus comme travailleur.euse handicapé.e (RQTH) : les 6% ne sont pas atteints en administration centrale. Un point sur la politique d'emploi du handicap sera proposé dans l'agenda social 2024 et un référent dédié sera recruté début janvier au SRH. Par ailleurs, aucune information n'est fournie au sujet des recrutements d'agent.es RQHT sur l'article 323-11 (ex article 27).

Action sociale

Trop peu d'agent.es y ont recours, même si selon l'administration des informations sont données systématiquement aux nouveaux.elles arrivant.es. L'administration estime que certaines ne sont pas bien adaptées, notamment le CESU garde d'enfant.

Rémunération

Nous avons été étonnés de constater, au regard des écarts entre la rémunération des titulaires et des contractuels (10 000€ par an), l'absence de mention de la signature par toutes les

organisations syndicales de l'accord de méthode sur la révision du cadre Albanel. Accord de méthode qui fixe le cadre d'une négociation très importante et très attendue et dont le travail est justement de rattraper ce retard.

Carrière

Nous avons souligné :

- L'absence de données sur les avancements de grade et les promotions internes, alors que ces données figuraient dans le RSU 2021.
- L'absence d'analyse en termes de gestion anticipée des emplois et carrières (GAEC) alors que la pyramide des âges montre que la majorité des agents ont entre 50 et 64 ans. Nous avons besoin de savoir quels sont les métiers et secteurs les plus concernés par les prochains départs à la retraite et quelles mesures sont envisagées (notamment pour les tuilages, la transmission des savoirs et la pérennité des missions).

Formation

N'apparaissent que les formations du SG et pas celles des DG, alors que celles-ci en proposent dans leur secteur. Il est nécessaire de différencier les formations internes et les formations interministérielles. Nous avons pointé qu'il n'y avait aucune information concernant les formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et les formes de discrimination autres que le handicap, et aucune information sur les formateurs internes.

Santé

Aucune information n'est fournie concernant (entre autres) :

- les demandes de reclassement, alors qu'il y a eu 4 licenciements pour inaptitude physique (3 femmes et 1 homme) !
- l'usure ou l'exposition professionnelle alors que les personnels des services à compétence nationale (SCN) sont particulièrement concernés
- la médecine du travail (nombre de visites, de rapports, de suivis d'agent.es)
- le nombre de protections fonctionnelles
- le nombre de saisines du dispositif de signalement (alors que nous avons les chiffres pour 2021)

Nous avons constaté qu'il y a eu 124 passages d'agent.es en conseil médical ministériel ou départemental en Île-de-France (IDF) et régions, en majorité des catégories C à partir de 50 ans en IDF : qu'en conclut l'administration ? Rien !

Plus de la moitié des 36 temps partiels thérapeutiques concernaient des femmes, tout comme en 2021. Qu'en conclut l'administration ? Rien !

Les arrêts maladie sont en augmentation depuis 2021, passant de 2311 absences maladie totalisées à 2946 absences maladie totalisées en 2022, soit +27% ! **Nous avons demandé à ce que les catégories de métiers soient affinées afin que l'on puisse déterminer dans quels métiers les personnels sont les plus soumis à des arrêts maladie et proposer des mesures adaptées. L'administration s'est engagée à le faire et à faire un point sur l'absentéisme dans un prochain CSA.**

Organisation du travail

Nous avons pointé l'absence de données sur :

- les cycles de travail
- l'organisation du travail
- le télétravail

Nous avons constaté une **augmentation des heures supplémentaires rémunérées et un quasi doublement des jours monétisés des CET** : est-ce lié à du sous-effectif ou à la baisse du pouvoir d'achat ? L'administration a été incapable de nous répondre.

Nous avons demandé à ce que les heures supplémentaires récupérées ou écrêtées soient à l'avenir mentionnées, car elles peuvent constituer un facteur de surcharge de travail.

Projets de réorganisation post-OAC

L'administration nous a confirmé qu'aucune réorganisation n'était prévue ni à la DG2TDC (une « rumeur » courait sur la suppression de la sous-direction des formations et de la recherche) ni au SNUM.

Selon le chef de service du SNUM, ce service adapte au fil de l'eau son organisation en fonction des priorités du ministère, d'où la nécessité de créer « l'usine logicielle » et de regrouper les intégrateurs au sein d'une seule et même équipe dédiée à la gestion technique du code informatique. Ce collectif devrait permettre, selon l'administration, une meilleure gestion des congés et des échanges de procédés.

Accompagnement de l'évolution du métier d'assistant.e

Le métier d'assistant.e et les fonctions de secrétariat ont fortement évolué depuis une quinzaine d'années et la CGT a depuis longtemps demandé un chantier sur l'adéquation statut/fonction. Une expérimentation sera (enfin) conduite au sein du SG et de la DGMIC auprès d'une vingtaine d'assistant.es afin de mieux valoriser et accompagner ce métier.

Les assistant.es jouent le rôle d'animation de la communauté de travail et participent à la bonne organisation des services. Il est constaté qu'il n'existe pas (formellement) de communauté d'assistant.es en centrale, et donc pas de transversalité ni de partage de bonnes pratiques. Il est également constaté que les statuts des assistant.es sont très hétérogènes (cat B, C, contractuel.les), ainsi que les rémunérations.

L'expérimentation est co-portée par le SRH et le département de la stratégie et de la modernisation (DSM). La démarche participative, censée être innovante, est portée par le « laboratoire d'innovation managériale » du DSM (voir notre communiqué [Le LAB : voyage intersidéral dans l'innovation ministérielle !](#)). L'expérimentation pourra être élargie à d'autres services de la centrale.

Les assistant.es et encadrant.es seront invité.es à y participer de manière volontaire, à travers des entretiens individuels. Une réunion d'information a normalement eu lieu le 30 novembre dernier. Nous avons demandé à ce que les collaborateur.ices soient également entendu.es, car le rôle des assistant.es ne se limite pas à assister son supérieur hiérarchique !

Il sera notamment question d'évaluer l'impact du développement des outils informatiques (Office 365, RenoirH, Goya/Maarch, Chorus DT, Globeo, la dématérialisation dans les DRAC, le nouveau Sémaphore, etc.), ainsi que du télétravail sur le métier et les relations de travail avec les encadrant.es et les collaborateur.ices.

Un atelier sera ensuite organisé pour partager l'état des lieux et un compte rendu des travaux fait au CSA. Alors que nous n'avons eu de cesse de demander - toutes organisations syndicales confondues et de très longue date – une réflexion approfondie et concertée sur l'évolution et la transformation accélérée de ces métiers, il est à craindre que nous soyons, une fois encore, poliment tenus à l'écart de ces travaux.

Bilan de l'OAC et modalités de travail interservices

Le chef du SRH entend des échanges que des questions fondamentales sur l'organisation du travail, pas uniquement propres à l'OAC, doivent être évoquées dans l'instance. C'est heureux ! Il convient que la qualité des coopérations entre services est parfois à la peine et indique que des contrats de service sont encore en cours de finalisation.

Nous devons réfléchir sur la manière d'aborder le sujet : soit de manière très large, soit par thème de travail (par exemple : quid du rôle de la tutelle).

Ce travail sera à lier avec le futur diagnostic sur les risques psychosociaux, car les sujets de tension y apparaîtront.

Programmation des travaux

En préambule, la CGT a insisté sur l'importance de prévoir, comme il était d'usage de le faire par le passé en début d'année, un **calendrier prévisionnel sur le déploiement d'outils numériques**. Nous avons souligné que les outils, particulièrement nombreux à avoir été déployés depuis la crise sanitaire (notamment la multiplication des applications de com), n'ont jamais fait l'objet d'une présentation en instance ! Nous avons demandé un groupe de travail dédié. Le chef du SRH nous renvoie vers les instances ministérielles en raison d'un projet de charte sur les usages numériques, ce qui est très loin de répondre aux attentes des personnels !

La CGT considère qu'avant de se lancer dans tout déploiement de nouvel outil, il est indispensable de faire un bilan sur les impacts des outils actuels en termes d'organisation, de conditions et de charge de travail.

Parmi les travaux qui n'ont pas encore débuté, nous avons demandé que le **bilan sur le télétravail** inclut les nombres de refus et de recours en CAP/CCP. L'administration nous proposera un bilan sur 6 mois.