



Comité technique d'administration centrale

15 avril 2021

Le Comité technique de l'Administration Centrale s'est réuni le 15 avril 2021, sous forme de visioconférence, sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

Sophie Gardel, Philippe Français-Demay et Annick Pinard ont représenté l'Alliance du Trèfle.

Déclaration liminaire et réponse de l'administration

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle

Sophie Delaporte apporte des précisions sur la mise en œuvre du RIFSEEP 2021, avec le versement du CIA plus tôt dans l'année, afin de réduire le temps entre l'évaluation (entretien professionnel) et le versement du CIA qui correspond à la façon de servir de l'agent au cours de l'année précédente. La date limite de réalisation des entretiens professionnels est reportée à la fin mai, pour qu'ils puissent se dérouler en présentiel pour les agents qui le souhaitent (Note de service n°2021-280 du 14 avril 2021).

Les réponses aux autres éléments de la déclaration liminaire seront apportées lors de l'examen des points à l'ordre du jour.

1. Approbation du PV du CTAC du 11 janvier 2021

Le procès-verbal du comité technique de l'administration centrale du 11 janvier 2021 est approuvé sans réserve.

2. Baromètre social

Olivier Pauget, représentant de BVA, présente les résultats du baromètre social (voir le diaporama).

Les organisations syndicales sont invitées à faire part de leurs remarques.

L'Alliance du Trèfle souhaite connaître les effectifs par structure de l'administration centrale comme c'était le cas pour le baromètre social de 2017, et sous réserve du respect du secret statistique, les résultats par structure pour chaque item.

Par rapport à 2017, et alors que le confinement semble avoir été moins mal vécu en administration centrale que dans l'ensemble du MAA, de nombreux items se sont dégradés de façon importante : conditions de travail dégradées (+7%), dialogue social (-10%), confiance dans l'avenir quant à la qualité de vie au travail (-11 %), accompagnement RH (-11%), soutien dans les situations difficiles (-7 %), soutien par les acteurs de prévention (-12%), communication interne sur l'actualité et l'évolution de la structure (-11%)...

Le seul point positif est que les agents de l'administration centrale connaissent mieux la cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles (61 %) que l'ensemble du MAA (45%).

Devant ces constats, un plan d'action de l'administration est attendu.

Les organisations syndicales évoquent également la fatigue physique (40%) et psychique (41%) ressentie par les agents alors que la situation s'est encore dégradée depuis la date de l'enquête.

Sophie Delaporte indique qu'il faut porter un regard le plus froid possible sur ces dégradations importantes. Il faut analyser les causes de ces dégradations pour en déduire un plan d'actions pour inverser la tendance.

Actuellement il est trop tôt pour interpréter ces baisses mais quelques pistes d'inquiétudes pour les agents sont déjà identifiées :

- l'impact Covid qui amène un phénomène d'usure mais qui n'explique pas tout,
- la baisse des effectifs qui conduit à repenser les processus, utiliser de nouveaux outils,
- les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique (dialogue social).

D'autres facteurs conjoncturels peuvent être cités :

- beaucoup de collègues à Varenne venaient de déménager au moment de l'enquête, ce qui était une source de stress,
- les nuisances liées aux travaux ont pu jouer, même si le télétravail était développé,
- il y avait beaucoup de pression sur certaines équipes avec le plan de relance en phase d'élaboration et les difficultés entre RenoIRH et Agorha.

Pour Sophie Delaporte, un point d'attention est l'usure physique et psychologique liée à la crise, sans mise en œuvre du plan de continuité de l'activité car le service public doit continuer à faire toutes ses missions pour soutenir les concitoyens, avec des difficultés de conciliation des temps et des espaces (écoles fermées). Un effort exceptionnel est demandé aux agents.

L'Alliance du Trèfle reconnaît la nécessité d'un travail sur l'analyse des causes, mais aujourd'hui l'urgence est liée au contexte Covid . Les agents peuvent se tourner vers leur hiérarchie directe, en qui ils gardent toute leur confiance, mais dans certains cas c'est insuffisant.

Mettre en place un temps partiel annualisé pour faire face à une surcharge de travail ponctuelle est compris et accepté par la hiérarchie directe, mais est refusé par le service RH.

Les acteurs de prévention sont indispensables pour les agents dans ces périodes difficiles. Or ils sont en nombre insuffisant pour faire face aux nombreuses sollicitations des agents.

Sophie Delaporte indique qu'avec l'épidémie de Covid, le MAA a mis en place une cellule d'écoute pour toutes les difficultés. Un travail est à conduire sur les acteurs de prévention.

Le travail sur la Fonction RH est en cours mais pas perceptible dans les services.

Les réorganisations doivent être mieux expliquées aux agents mais ne seront pas ralenties car elles sont indispensables pour améliorer la situation.

Sur la communication, elle reconnaît que le MAA a beaucoup de mal sur la communication interne à destination des agents.

L'exemple de la communication sur les travaux à Varenne est positif.

L'Alliance du Trèfle rappelle que le plan de continuité d'activité de l'administration centrale, évoqué lors du dernier comité technique, prévoit une durée maximale d'interruption acceptable d'une semaine pour l'information des agents alors qu'elle est nulle pour la communication externe du MAA.

Sophie Delaporte précise qu'il est difficile de communiquer en temps de crise, car le MAA manque d'éléments de cadrage en interministériel. Elle envisage une communication plus rapide indiquant aux agents qu'il s'agit d'un communiqué partiel et « sous toutes réserves ».

3. Bilan du plan ministériel administration exemplaire (PMAE) 2015-2020

Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine, présente un diaporama (voir le document).

En ce qui concerne la consommation d'énergie, le MAA est globalement en-dessous de la moyenne interministérielle avec un pilotage des installations en interne (chauffage et fluides traités en régie par une équipe dont la connaissance fine des installations permet d'optimiser les dépenses).

Le MAA dispose de 15 véhicules électriques sur 40, soit 30 % du parc ce qui place le MAA en avance par rapport aux autres ministères. A terme 50 % du parc automobile devra être constitué de véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

Deux vélos électriques sont à disposition des agents du SRH sur le site Maine. Cette expérimentation vise à doter à terme l'ensemble des sites de vélos électriques.

Aujourd'hui le MAA utilise à 100 % du papier recyclé. Ceci a été rendu possible avec les nouvelles imprimantes (le papier recyclé bloquait les anciennes).

Une plate-forme d'échanges avec d'autres ministères permet de recycler l'ameublement et le matériel informatique (remplacement des postes fixes par des portables) qui ne sont plus utilisés au MAA. Ils sont dirigés vers d'autres ministères ou des associations.

La dématérialisation des procédures se développe.

Pour la préservation de la biodiversité, le MAA est à l'origine de plusieurs initiatives : ruches, nichoirs à mésanges, absence d'utilisation de produits phytosanitaires depuis 5 ans, création à Barbet-Jouy d'un potager agro - écologique par l'association CRAPO constituée d'agents du MAA...

Le plan « services publics écoresponsables » lancé en février 2020 devient obligatoire pour tous les ministères. Il comprend 20 mesures sur lesquelles le MAA est plutôt en avance.

L'Alliance du Trèfle salue la qualité du travail effectué.

Sur la réduction de l'utilisation du papier et la dématérialisation, elle indique que les équipements informatiques consomment beaucoup d'électricité et souhaite avoir des informations sur l'évolution de la consommation d'électricité à Auzeville où ont été déplacés les serveurs. Elle propose de mettre en place un compteur qui isolerait les serveurs de la partie « bureaux » du site.

Elle signale que certaines collectivités, qui sont passées à la dématérialisation intégrale de toutes leurs informations, ont perdu certains usagers, ce qui milite pour le maintien de quelques documents papier, même en nombre très limité.

Un travail de sensibilisation doit être conduit sur les comportements individuels : éteindre la lumière, éteindre l'écran, ne pas laisser le robinet couler...

En matière de communication, le dernier bilan du PMAE figurant dans l'intranet est celui de 2016. Pour mobiliser les agents, il faut communiquer davantage sur ce sujet important d'autant plus que le MAA est « bon élève ».

Les organisations syndicales évoquent également :

- le forfait mobilité durable moins favorable dans l'administration (200€ exclusif d'abonnements de transports en commun) que dans le secteur privé (400€ et cumul possible avec des abonnements),
- la dématérialisation des parapheurs,
- le nombre limité des places de vélos.

Sophie Delaporte salue l'implication de la sous-direction de la logistique et du patrimoine (SDLP) dans ce domaine. Elle indique que l'augmentation de la consommation électrique liée à la dématérialisation amène à rechercher une frugalité énergétique et pas seulement à échanger le type de consommation.

Elle note la nécessité d'une sensibilisation sur les comportements et usages et d'une amélioration de la communication sur l'intranet.

L'articulation entre forfait mobilité durable et abonnements de transports en commun ne relève pas du MAA. Il faut un texte de la DGAFP.

Une expérimentation de la dématérialisation des parapheurs est en cours à la DGAL. La dématérialisation des signatures est en place à la SDLP pour les marchés publics.

Marc Rauhoff ajoute qu'un compteur électrique spécifique aux serveurs est en cours de mise en place à Auzeville.

4. Effectifs en administration centrale

Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services, présente un diaporama (voir le document).

Elle indique que les effectifs dans l'administration centrale s'élèvent à 1 866,23 ETP au 1^{er} janvier 2021 avec une cible en fin d'année à 1 864 ETP.

La diminution entre 2020 et 2021 est de -2,5 % pour les directions d'administration centrale, avec des situations particulières pour :

- la DGPE (-3,1%) qui a donné des ETP à FranceAgriMer, l'INAO et la Direction générale des Outre-Mer avec les missions correspondantes,
- le CGAAER (-2,6%) avec le transfert des ETP des ingénieurs généraux des territoires mis à disposition des DRAAF
- le Cabinet et le bureau du cabinet (+4,8%) avec l'arrivée de cinq conseillers supplémentaires et de leurs collaborateurs.

Sur 5 ans la baisse est située entre 4 % et 6 % pour la DPMA, le Secrétariat général, la DGAL, la DGPE et la DGER, à 15,92 % pour le Cabinet et le bureau du cabinet et à 16,51 % pour le CGAAER.

L'Alliance du Trèfle constate que le bilan sur 5 ans révèle une baisse de 5 % pour le secrétariat général et une baisse de 2,5 % entre 2020 et 2021, ce qui traduit une accélération de la baisse des effectifs.

Cela se ressent dans les services où la situation devient difficile, avec des départs en retraite non remplacés. Certaines missions ne sont plus assurées (diffusion des données..).

Les organisations syndicales évoquent également :

- les missions dévolues aux agents qui s'accroissent (plan de relance),
- les outils informatiques pas à la hauteur (Resytal),
- la nécessité d'une revue des missions.

Sophie Delaporte indique qu'au cours des premières années du quinquennat, l'administration centrale a été préservée par la diminution des cabinets à 10 conseillers, entraînant moins de demandes. Cette situation s'est inversée avec le passage en 2020 à 15 conseillers.

Parallèlement, au début du quinquennat, le niveau régional a connu des schémas d'emplois plus importants que le niveau départemental grâce à des économies d'échelle liées à la fusion des régions. Aujourd'hui le niveau départemental est encore renforcé et il n'y a plus de schéma d'emplois au niveau départemental sans justification devant le parlement.

Les économies d'échelle sur les grandes régions sont faites et il y a désormais de fortes tensions au niveau régional.

Le schéma d'emplois augmente donc au niveau de l'administration centrale et cela ne va pas s'atténuer. L'administration centrale doit prendre en compte ce schéma d'emplois.

Une revue des missions est prévue dans les services déconcentrés pour la PAC et la réforme de l'organisation territoriale de l'État (mission CGAER).

En centrale, il faut rendre le service différemment.

Le levier du numérique est prévu pour absorber le schéma d'emplois, mais il faut prioriser, ordonner les démarches et aller jusqu'au bout pour pouvoir récupérer du temps pour les agents qui utilisent des outils obsolètes.

Anne Crozat précise qu'il faut travailler à la fois sur le plafond d'emplois et le schéma d'emplois. Certaines directions utilisent l'un ou l'autre mais il faut veiller au respect des deux.

L'Alliance du Trèfle indique que certains préfets ont priorisé des missions quand les agents n'arrivaient plus à suivre et demande ce qui est prévu pour l'administration centrale.

Cette période a des conséquences sur les agents qui travaillent beaucoup, d'où la baisse importante de la confiance dans les directions qui poussent à continuer les missions à l'encontre des conditions de travail.

Une revue des missions ou des réflexions en CODIR sont nécessaires sur ce qui doit être priorisé car les agents craquent, y compris l'encadrement intermédiaire.

Pour Sophie Delaporte, ce sujet est difficile à traiter en administration centrale en ce moment car un effort exceptionnel est demandé aux agents avec la crise et le plan de relance.

On ne peut pas savoir ce qui sera important par la suite.

Les propositions en termes de suppression de mission n'ont pas la même importance selon les territoires et politiquement : au début du quinquennat, une expérimentation visant à alléger, voire à supprimer, le contrôle des structures (200 à 250 ETP-t) était envisagée. Certaines régions y étaient favorables mais pas d'autres. Elles sont intervenues au parlement et le pouvoir législatif a dit non.

Une réflexion sur les missions suppose donc que les parties prenantes extérieures soient d'accord.

Les conclusions de la mission CGAER sur les services déconcentrés seront connues en fin année, quand la crise sera peut-être finie et le plan de relance lancé.

Il faudra ensuite voir ce qu'il est possible de faire en administration centrale.

5. Travaux en administration centrale

Marc Rauhoff présente les travaux en court (voir le document).

6. Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

➤ Outils pour les visioconférences

Même s'il y a des achats en cours de matériel (« obus »), les capacités informatiques pour les visioconférences restent limitées.

Zoom est convivial et plébiscité au quotidien, mais non sécurisé.

Des outils sont imposés par la Commission européenne : Webex jusqu'au début de l'année, abandonné désormais au profit de Teams et de Skype for Business, qui ne sont pas utilisés au MAA. Pour un audit de la Commission qui dure deux semaines en juin, les services informatiques semblent s'orienter vers une installation informatique spécifique des salles où se tiendront les réunions.

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur les perspectives en matière d'outils de visioconférence partagés et sécurisés.

Sophie Delaporte indique que depuis le début de la crise, le MAA et la direction interministérielle du numérique (DINUM) travaillent sur ce sujet.

Le système Webconférence n'a pas marché. Le MAA utilise Polycom pour l'encadrement supérieur. Tout les agents utilisent Zoom. Quelques équipes se sont fait à OVPA mais pas les autres. Aujourd'hui le service de la modernisation travaille sur Webex.

C'est un sujet important car dans l'après-crise les conditions de travail seront différentes de l'avant-crise.

Il faut également pouvoir accéder à des outils qui sont imposés par des tiers.

➤ Mise en œuvre du RIFSEEP 2021 en administration centrale

Alors que la notification du classement RIFSEEP n'est toujours pas faite pour tous les IAE et les TSMA en administration centrale, l'Alliance du Trèfle souhaite avoir des précisions sur sa mise en œuvre en 2021, notamment pour le CIA dont le paiement doit intervenir sur la paie d'août 2021:

- qui va proposer le pourcentage de CIA (supérieur hiérarchique qui conduit l'entretien

professionnel, autre supérieur hiérarchique) ?

- y aura-t-il des consignes claires et partagées pour les managers en charge de la fixation du CIA pour leur agents car il doit y avoir un lien direct entre les 4 critères d'appréciations globaux en fin de l'entretien et le pourcentage du CIA ?

Sophie Delaporte indique que le pourcentage du CIA doit être proposé par le supérieur hiérarchique et être en cohérence avec l'entretien professionnel.

La note de service sur la mise en œuvre du CIA 2021 est en cours de discussion entre le SRH et les directeurs.

L'Alliance du Trèfle indique que les IAE et les TSMA relevaient d'un système de primes différent avant (100 % correspondait à un travail satisfaisant, alors que le RIFSEEP prévoit un CIA de 70 % pour un travail satisfaisant). Elle craint des recours avec la dissociation entre les conclusions de l'entretien professionnel et le pourcentage de CIA dans cette période où les gens donnent beaucoup.

Pour certains agents le classement RIFSEEP de leur poste était inconnu au moment de l'entretien professionnel.

Elle relève également que les primes d'administration centrale n'ont été prises en compte que partiellement dans le RIFSEEP des IAE et TSMA (par exemple : perte pour un IDAE de 3300€ de primes pour un poste classé en groupe 4, 600€ à 800€ pour un poste classé en groupe 3). Même si le maintien du montant des primes est assuré pour les agents en place, ces postes seront peu attractifs en cas de mobilité.

➤ Organisation de la vaccination anti-Covid en administration centrale

Compte tenu des dernières instructions gouvernementales sur les populations éligibles à la vaccination anti-Covid (55 ans sans comorbidité à compter du 12 avril), qu'est-il envisagé pour les agents de l'administration centrale ?

Sophie Delaporte indique que le MAA s'est rapproché de MFP Services qui réalise déjà les vaccinations anti-grippe.

Une offre de tests est déjà en place.

La mécanique administrative est bouclée, mais pour pouvoir vacciner, il faut des doses et le facteur limitant est la pénurie de vaccins. Quand des doses seront disponibles, l'offre sera supérieure. MFP services disposera sans doute du vaccin Astra Zeneca.

Aujourd'hui, le message à faire passer est que les agents doivent saisir toutes les opportunités pour se faire vacciner dans autre cadre, car ce n'est pas facile actuellement au niveau du MAA.