



Compte-rendu du CTAC
Séance du 1^{er} février 2021

▪ **Lignes directrices de gestion de l'administration centrale : un vote unanime défavorable !**

Instituées par la loi dite de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019 (voir notre mail du 26 janvier 2021), les « lignes directrices de gestion » ont pour objet : « *la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels* ». Elles encadrent donc les opérations de carrière pour les personnels fonctionnaires, notamment les promotions et l'avancement et actent la perte de compétence des CAP sur ces questions qui échappent désormais au contrôle des représentants des personnels. Les LDG sont donc un très maigre lot de consolation qui ne garantit rien, affichant principes d'organisation de la gestion sans donner de moyen de contrôle de leur application.

La CGT reste farouchement opposée à la loi Fonction publique du 6 août 2019, au démantèlement du statut de la fonction publique, à la destruction des CAP et à ces lignes directrices de gestion qui cassent le statut, individualisent les mutations, les carrières, les promotions. Exit la défense des personnels ! Exit la défense des droits collectifs ! **En toute logique, les 3 élues CGT ont voté contre les lignes directrices de gestion de l'administration centrale.**

Toutes les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires se sont prononcées en 2019 contre le projet de loi Fonction publique. Au CTMEN, les LDG ont été rejetées à l'unanimité, tandis qu'au CTMESR, la CFDT s'est abstenue et le SNPTES a voté pour. **A l'administration centrale l'ensemble des représentants des personnels ont voté contre les lignes directrices de gestion !**

Suite à ce vote unanime défavorable, un nouveau CT doit être reconvoqué le 10 février pour un nouvel examen de ce texte. La secrétaire générale n'a cependant laissé entrevoir aucun espace d'aménagement possible du texte dans ce délai...

▪ **Réorganisation de SAAM A : création d'un bureau SAAM A4 chargé de la GPEEC**

Après la création du bureau SAAM A5 à l'occasion du transfert des personnels Jeunesse et Sports au sein du MJS (bureau de la gestion administrative et des rémunérations des personnels Jeunesse et Sports), la sous-direction SAAM A, sous-direction des ressources humaines pour l'administration centrale voit la création d'un nouveau bureau SAAM A4 (Bureau des politiques de recrutement et de la GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences).

Cette réorganisation est sans surprise et son principe avait déjà été présentée aux membres du CTAC lors d'un groupe de travail le 20 janvier 2020 : initialement elle devait être mise en place en septembre 2020. Elle se fera en scindant le bureau SAAM A1 en deux et en isolant l'actuel pôle PERA qui deviendra le futur bureau SAAM A4. La CGT avait alors salué la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de notre administration centrale mais déploré que cette nouvelle mission se fasse au sein du SAAM à moyens constants !

Le confinement a largement repoussé sa mise en œuvre et elle ne sera effective qu'au printemps 2021. Cet accident de calendrier n'a pas empêché le recrutement dès septembre à la sortie de l'ENA d'un potentiel chef de bureau qui a supervisé les travaux de préfiguration du bureau SAAM A4.

Suite aux consultations menées par la CGT, le retour des agents concernés par cette réorganisation n'est pas négatif : s'ils ont pu déplorer l'absence d'information au printemps sur l'avancée des travaux, ils ont pu être réellement associés au processus à partir de l'automne et ont globalement apprécié les discussions collectives et en bilatérales sur le bureau, leurs futures fiches de mission et leurs besoins de formation pour assumer leurs nouvelles missions.

Les restructurations s'enchaînent à l'administration et la CGT reste en faveur d'un moratoire sur les réorganisations : nous avons besoin de stabilité et de temps longs pour assumer pleinement nos missions. Mais la CGT a tiré de cette expérience des conclusions à portée générale sur la façon dont les réorganisations sont menées au sein de notre administration : lorsque du temps est pris et que des moyens sont mis pour organiser la concertation avec les agents, il est possible que les réorganisations se passent dans de meilleures conditions. Mais les moyens humains déployés dans ce cas sont sans commune mesure avec ceux concédés lors de la réorganisation de la DNE : 1 agent a préfiguré une réorganisation qui impacte principalement 8 emplois existant ! Si le même ratio avait été possible pour la réorganisation de la DNE, il aurait fallu décharger d'activité jusqu'à 28 agents pour s'occuper à temps plein de la réorganisation...

La discussion a ensuite longuement porté sur la nature de la GPEEC ou GPRH qui devrait être portée au sein de notre administration centrale, ne devant pas être purement statistiques mais bien articulée avec l'accompagnement de proximité des agents présents en administration centrale, en prenant en compte leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et leurs besoins de formation.

La CGT a aussi profité de la discussion pour attirer l'attention de la secrétaire générale, du chef de service du SAAM et de la sous-directrice SAAM A sur les conditions de travail des collègues du bureau SAAM A5 ([voir notre déclaration liminaire](#)) lié au transfert de ses agents des affaires sociales au sein du MJS/ MESRI.

La CGT s'est abstenue sur cette réorganisation, notamment au nom de l'absence de création d'emplois pour assumer ces nouvelles missions (les 2 créations de postes se font par redéploiement au sein du SAAM) et par refus de cautionner les restructurations permanentes de nos organigrammes.

▪ Rattachement du DPD à la DAJ : une menace pour l'indépendance du DPD

Dans le cadre de la mise en place du RGPD (règlement européen pour la protection des données), le délégué à la protection des données (DPD) est chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données au sein d'une administration donnée. Selon le considérant 97 du RGPD, pour garantir l'effectivité de ses missions, le délégué doit disposer :

- de qualités professionnelles et de connaissances spécifiques (juridiques et techniques)

- ET doit bénéficier de moyens matériels et organisationnels, des ressources et du positionnement lui permettant d'exercer ses missions *en toute indépendance*.

La fonction de DPD était jusqu'alors confiée à Gilles Braun, inspecteur général, placé auprès de la secrétaire générale. Suite à son départ en retraite, c'est la directrice de la DAJ Natacha Chicot qui a été nommée DPD. La délibération présentée pour avis au CTAC place désormais les services du DPD auprès de la DAJ et non plus auprès de la secrétaire générale.

Ce changement de positionnement du DPD nous paraît une menace potentielle grave sur l'indépendance du DPD dans le lourd dossier de la protection des données personnelles au sein de nos ministères. En effet, le DPD a un rôle d'arbitre entre les services et de conseil du ministre. A titre d'exemple : il y a eu un désaccord entre le DPD et la DAJ sur la nécessité de publier les algorithmes de Parcours sup. Le Conseil d'état a tranché en faveur du DPD. La DAJ quant à elle a pour rôle celui de **défendre** l'administration, de la protéger. Ainsi sur le plan fonctionnel, le DPD répond aux demandes des usagers (parents, enseignants, CT, académies...), alors que la DAJ ne répond pas aux usagers. Dans ce contexte, qui à la DAJ, va assumer les tâches d'animation et de formation des DPD en académie ?

C'est pourquoi il me semble que le texte d'organisation du DPD doit entériner cette séparation fonctionnelle. La directrice de la DAJ ne peut pas être **DPD au sein de la DAJ**. Le service DPD doit être directement rattaché à la SG, comme c'est le cas aujourd'hui. Idéalement, la mise en place d'une autorité indépendante permettrait de mieux garantir son indépendance.

La CGT a donc voté contre.

▪ **Information relative aux travaux de la DGRH sur le télétravail devant déboucher sur un protocole national (pour information)**

Le chef du SAAM a informé le CTAC que les travaux relatifs à la mise à jour des cadres d'exercice du télétravail au sein de l'administration centrale allaient s'inscrire dans le prolongement des travaux initiés par la DGRH au niveau national pour l'ensemble du ministère. Autrement dit c'est un coup d'arrêt temporaire pour [l'application des nouvelles dispositions issues du décret du 5 mai 2020](#) ! Les négociations ne reprendront qu'après la négociation du protocole national et le protocole d'administration centrale s'en inspirera.

Principales évolutions liées au décret du 5 mai :

- *L'autorisation de télétravail peut être délivrée également pour un recours ponctuel et plus seulement régulier au télétravail*
- *Attribution possibles de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an*
- *La quotité maximale de jours télétravaillés par semaine peut également être dépassée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site*
- *Le télétravail peut être exercé dans un « autre lieu privé » que le domicile personnel*
- *L'autorisation à télétravailler n'est plus bornée dans le temps.*
- *Tout changement relatif au lieu de télétravail, au nombre de jours télétravaillés de l'agent ne fait plus obligatoirement l'objet d'un avenant à l'autorisation de télétravailler*
- *L'utilisation par l'agent de son propre équipement informatique est possible*

Par ailleurs la renégociation du protocole de télétravail devrait permettre d'aborder la possibilité pour les agents volontaires de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine (déjà prévue dans [le décret de 2016](#))

Ce point a été l'occasion d'interroger l'administration sur l'évolution des taux d'équipements en ordinateurs portables professionnels des agents amenés à télétravailler ou travailler à distance : il était lors du dernier point d'information en CHSCT de 73%, ce qui était une vraie progression par rapport à

l'avant confinement... mais très en dessous encore des besoins des agents. Le SAAM a dû concéder des écarts encore importants entre direction (et notamment un sous-équipement des agents de la DGRH et du BDC). La DNE a continué à lancer des commandes d'ordinateurs mais la configuration des postes prend du temps et les commandes tardent à arriver.

Les représentants des personnels ont insisté sur les problèmes d'équipements. La persistance de la crise sanitaire et les perspective de la voir continuer à s'inscrire dans la durée, il fallait également repenser l'équipement des télétravailleurs : les écrans des ordinateurs portables sont confortables pour du travail ponctuel mais pas pour des journées continues, de la lecture de documents à l'écran ou de la saisie complexe. Il devient urgent de donner la possibilité aux agents d'emporter à domicile leur écran et clavier d'ordinateur fixe pour pouvoir travailler dans des conditions optimales, comme l'a demandé le SGEN-CFDT. La CGT a quant à elle poussé la revendication de l'équipement de l'ensemble des agents travaillant à distance d'un écran et clavier d'ordinateur fixe pouvant être branché sur l'ordinateur portable.

La question d'une prime informatique permettant de défrayer les collègues ayant investi dans du matériel informatique, telle qu'elle a été mise en place pour les personnels enseignants a été posée – sans réponse de l'administration. Les représentants des personnels ont aussi interrogé l'administration sur le défraiement des frais de repas du midi pris à domicile : avec l'installation de la crise sanitaire dans le temps long, ce poste de dépenses pèse fortement sur le budget des collègues ! Là encore, pas de réponse...

▪ Questions diverses : quid de la situation des enseignants ?

A l'occasion des déclarations liminaires, la CGT, FO et les SNPTES ont interpellé la secrétaire générale sur la situation des enseignants d'administration centrale suite à la publication de la [note de service du 11 novembre 2020 publiée au BO du 3 décembre dernier](#). L'annexe 1 liée à la mise en place du système de gestion RH RenoiRH prévoit [dans sa partie V](#) le détachement dans des corps administratifs et ITRF des enseignants exerçant leurs fonctions dans les services administratifs. Ils ont rappelé être toujours dans l'attente d'une date d'audience sur ce point.

[Retrouvez en lien le courrier adressé par l'intersyndicale CGT-FO-SNPTES sur cette question.](#)

La SG a apporté quelques réponses partielles à nos interrogations en reconnaissant un sujet fort pour les personnels enseignants de centrale et concédant que les dispositions de l'annexe étaient mal ficelée : une « coquille » indiquerait une participation au mouvement 2021 au cas où les enseignants refuseraient un détachement (ou une intégration) en administration centrale, il s'agirait finalement du mouvement pour la rentrée 2022. Par ailleurs une note à destination des personnels enseignants de l'administration centrale est en cours de signature et doit leur être adressée prochainement.

[Retrouvez en lien notre analyse de cette note de service dans la lettre d'infos FO-CGT aux enseignants en vue d'une AG des personnels enseignants le vendredi 5 février à 13h en visioconférence.](#)