



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Comité social d'administration
de l'Administration centrale
du 21 juin 2024**

Procès-verbal

Table des matières

Table des matières	2
Point n° 1 : Approbation des procès-verbaux du CSA-AC du 20 mars et 10 avril 2024 – pour avis	6
Point n° 2 : Projet d'évolution de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère /DGALN – pour avis	6
Point n° 3 : Bilan des fermetures 2023 et 2024 ainsi que le bilan de la position des agents qui ne peuvent télétravailler– pour information	10
Point n° 4 : Fermeture supplémentaire des sites de l'administration centrale 2024 – pour avis...	13
Point n° 5 : Gratifications liées aux JOP – pour information.....	19
Point n° 6 : Évolution des effectifs 2023 et 2024 en administration centrale et RETP – pour information	21

Le Comité technique de l'Administration centrale s'est réuni le 21 juin 2024 à 9h30, sous la présidence de Monsieur Jacques CLÉMENT.

Sont présents :

En qualité de représentants de l'administration :

M. Jacques CLÉMENT, Président, Directeur des ressources humaines, DRH
M. Julien DUCASTELLE, Adjoint à la cheffe de département CRHAC, DRH/CRHAC
M. Romuald SEGRÉTIN, Chef de mission, DRH/CRHAC
Mme Sandrine CHAMBÉLANT, Chargée d'études, DRH/Pôle CRHAC

En qualité d'experts :

Experts de l'administration

M. Pierre MAILLET, Chef de bureau STAR1, SG/STMAR
M. Olivier MARY, Sous-directeur ressources humaines et compétences, DGALN
M. Éric JEANRENAUD, Sous-directeur, DAF/SAS/SETI
M. Guillaume PASSARD, Chargée de mission, DAF/SAS/SETI
M. Xavier SOURON, Adjoint à la cheffe de département, DRH/DMAR

En qualité de représentants du personnel :

Syndicat FO :

Mme Laurence PICHELIN (titulaire)
M. Pascal PASTURAL (suppléant)
Mme Céline BARBE (suppléante)
Mme Corinne HERBAS (suppléante)

Syndicat CGT :

M. Jacques GIRAL (titulaire)
Mme Isabelle ROBERT (suppléante)

Syndicat CFDT :

M. Bruno JOSNIN (titulaire)
M. Yoan MARSANNE (suppléant)

Syndicat UNIPEF-UNSA :

M. Antoine de PINS (titulaire)
Mme Annyvette RIET (titulaire)
M. Philippe JASTRZEBSKI (titulaire)

La séance est ouverte. Le syndicat CFDT assure le secrétariat de séance.

Le quorum est atteint.

Le Président demande s'il y a des interventions liminaires.

Déclaration liminaire de la FO

« Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, Camarades,

FO siège aujourd'hui malgré le contexte d'instabilité politique de notre pays, afin d'assurer la continuité de nos instances de dialogue social officiel, déjà réduite au minimum depuis les élections professionnelles de 2022.

Un remaniement ministériel et un changement de gouvernement dans la même année, il fallait le faire, et pour les agents de l'administration centrale, le subir. Nous ne pouvons que constater la valse de nos ministres et déplorer la dégringolade de notre ministère, positionné après le dernier remaniement en début d'année, à l'avant-dernier rang du protocole du gouvernement.

Les dossiers ministre n'ont pas eu le temps de prendre la poussière ni même d'être archivés. Cependant, nous ne pouvons qu'être inquiets sur le sort des politiques publiques portées par notre ministère, et sur le devenir de nos missions.

Alors que les attaques contre nos statuts continuent allègrement, que la dégradation des conditions de travail des agents de l'administration centrale va s'aggraver avec le compactage des agents du fait des projets de réaménagement des tours, sans parler des contraintes imposées par les journées olympiques, il est certain que de nombreux chantiers restent ouverts et attendent davantage ou, du moins, une vraie concertation.

Aujourd'hui donc, FO tient à rappeler que nous continuerons à avancer pour soutenir les revendications des agents de l'administration centrale et à nous battre pour améliorer leurs conditions de travail gravement menacées. »

L'UNIPF-UNSA et la **CFDT** n'ont pas de déclaration liminaire.

Déclaration liminaire de la CGT

« Mesdames et Messieurs, chers collègues,

Sur les points à l'ordre du jour de ce CSA d'administration centrale :

- *Concernant les modifications relatives à certaines structures de la DGALN :
Nous n'avons pas de remarque particulière sur les différentes modifications de rattachement compte tenu du fait que les agents ne changent ni de fonctions, ni de communauté de travail directe, ni d'espaces de travail, ni de contrat de travail pour les agents contractuels, ni de hiérarchie directe.
Cependant, concernant le transfert de la mission PMO (projets, méthode et outils) à la sous-direction territoires et usagers, nous soulignons la nécessité d'accompagnement des deux situations individuelles relatives à l'assistance actuelle partagée entre la sous-direction territoires et usagers et la sous-direction ICAPP (innovation, du conseil et de l'appui aux politiques publiques) et du conseiller en information géographique et spatiale, qui était jusqu'alors affecté auprès de la sous-directrice ICAPP.*

- *Concernant la position des agents de SETI lors des jours imposés de fermeture de site, nous regrettons que les statistiques présentées ne détaillent pas le pourcentage et le nombre d'agents en récupération horaire qui est le seul moyen pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler de ne pas poser un congé, un jour CET ou un jour RTT. Comme nous l'avons déjà indiqué, nous avons eu des remontées d'agents dont les services (SET2 service reprographie et SET1 courrier central) n'appliquent pas les consignes visant à leur permettre des récupérations horaires.*
- *Concernant les jours supplémentaires de fermeture imposée des sites de St-Germain et de la Défense d'administration centrale des vendredi 26 juillet et vendredi 27 décembre 2024, nous rappelons que les agents que nous avons sollicités estiment que quatre jours imposés pour la fermeture de sites sont un maximum et nous ne cautionnons donc pas l'imposition supplémentaire de jours de fermeture.*
- *En ce qui concerne les gratifications indemnitaires versées aux agents du ministère mobilisés pour l'organisation des JOP, nous regrettons que le montant maximum soit limité à 1500 euros contrairement à d'autres agents d'autres ministères pour lesquels la gratification peut atteindre plus de 1900 euros.*

Bien que tous les sujets que nous venons d'évoquer et qui seront traités dans ce CSA soient importants pour les agents d'administration centrale, nous ne pouvons poursuivre nos activités institutionnelles de représentants des personnels dans ce contexte électoral comme si de rien n'était.

Alors que nos employeurs relèvent du champ des pouvoirs publics (ministères ou établissements publics) et qu'ils appliquent les orientations politiques votées par le parlement sous l'impulsion d'un gouvernement, nous nous devons d'alerter sur les risques d'une arrivée potentielle de l'extrême droite au pouvoir.

Les conséquences inévitables pour les personnels porteraient à la fois sur leurs garanties individuelles, collectives et sur leurs fonctions d'agents publics déjà bien affaiblies suite aux réformes successives, mais tout de même encore relativement protectrices des fondements d'une fonction publique au service des populations et de l'intérêt général.

Dans ce contexte, la CGT d'AC n'a d'autres choix, comme de nombreuses autres organisations, que de se mobiliser pour conjurer cette menace.

Elle y consacrerait tout le temps nécessaire et ne réserverait sa participation qu'à quelques réunions avec l'administration dans l'intérêt des personnels. C'est uniquement en ce sens qu'elle ne siègerait pas aujourd'hui à ce CSA d'administration centrale. »

Le Président souligne qu'il ne lui appartient pas de commenter la deuxième partie de l'intervention de la CGT. Concernant les points liés à l'ordre du jour il sera répondu lors de l'examen de ces points. De même pour FO, la portée de leurs propos étant plus générale et dépassant la compétence de cette instance.

Point n° 1 : Approbation des procès-verbaux du CSA-AC du 20 mars et 10 avril 2024 – pour avis

Le Président constate qu'il n'y a pas de demandes de rectification ou d'amendement concernant le procès-verbal du 20 mars 2024 et le met donc au vote.

Le procès-verbal du 20 mars 2024 est approuvé, par 9 voix favorables (4 FO, 2 CFDT, 3 UNIPEF-UNSA).

Le Président demande s'il y a des commentaires ou des demandes pour le procès-verbal du 10 avril 2024. Il met le procès-verbal au vote.

Le procès-verbal du 10 avril 2024 est approuvé, par 9 voix favorables (4 FO, 2 CFDT, 3 UNIPEF-UNSA).

Point n° 2 : Projet d'évolution de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère /DGALN – pour avis

Le Sous-directeur ressources humaines et compétences tient à rassurer les membres du CSA sur le fait que la DGALN n'ambitionne pas de présenter une modification de son organisation à un CSA sur deux. La présente modification proposée n'a pas pu être anticipée et regroupée avec la précédente qui était relativement urgente compte tenu d'un point juridique. C'est à l'occasion d'un mouvement de personnes que les évolutions aujourd'hui présentées ont pu être proposées et actées. Ces évolutions visent premièrement à acter la suppression de la sous-direction de l'innovation, du conseil et de l'appui aux politiques publiques et donc le nouveau positionnement des deux missions qui la compose. Ces évolutions visent également à intégrer la mission plan bâtiment durable dans le PUCA (Plan Urbanisme Construction Architecture), mais aussi à transférer la mission Aides Territoires à l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT).

Sur le premier point, la sous-direction de l'innovation, du conseil et de l'appui aux politiques publiques (ICAPP) a été créée à l'occasion de la transformation de la DGALN entrée en vigueur au 1^{er} mars 2022. Elle avait initialement pour objet de déployer trois offres de services au bénéfice de la DGALN, de ses politiques publiques, en direction des territoires. Une première offre de service en matière de prospective et d'innovation a été abandonnée un an après sa création sans impact RH. Il s'agit d'une offre qui n'avait pas reçu de demandes internes suffisamment fortes. Il y a ensuite deux autres missions : une mission en charge des questions numériques et une mission en charge des projets/méthodes/outils. C'est une sorte d'appui interne, y compris en termes de méthodes, aux différents services de la DGALN et pour partie en direction des services déconcentrés.

Constatant à la fois l'importance de consolider les missions remplies à la fois par la mission numérique et la mission projet méthode outil (PMO) et l'intérêt de faire évoluer ces missions à la fois dans leurs postures et dans l'ampleur de leurs offres, il a été décidé de supprimer la sous-direction ICAPP au sein de laquelle sont ses deux missions et, d'une part, de procéder au rattachement de la mission numérique directement au directeur général, et d'autre part, de procéder au transfert de la mission PMO à la sous-direction territoires et usagers.

Concernant le rattachement de la mission numérique du directeur général, il convient d'abord de constater que ce rattachement direct d'une mission à une direction générale existe déjà dans plusieurs directions, y compris dans l'organigramme de la DGALN.

Sur le fond, l'idée avec ce nouveau positionnement est de gagner en transversalité et d'aller au-delà de l'action que conduisent aujourd'hui les missions numériques en matière de start-up d'État.

C'est une mission noble et importante, mais qui ne résume pas à elle seule le besoin identifié par la direction générale et identifié notamment en matière de gouvernance des systèmes d'information qui exigent, notamment vis-à-vis des opérateurs de l'État, un portage de haut niveau induisant un rattachement direct au directeur général.

Il s'agit également de confier un rôle plus stratégique à cette mission, notamment en lien plus étroit avec à la fois la Direction de l'eau et de la biodiversité et la Direction de l'habitat de l'urbanisme et des paysages.

Enfin, cette évolution ne signifie pas que la mission PMO et la mission numérique qui était dans la même sous-direction ne travailleront plus ensemble.

En matière d'impact RH, la mission numérique compte 10 postes. Sur ces 10 postes, neuf sont actuellement pourvus. Un recrutement est en cours sur un poste vacant. Sur les neuf postes occupés, cinq le sont par des fonctionnaires, quatre par des agents contractuels. Les agents ne changent ni de fonction ni de communauté de travail, ni d'espace de travail, ni de contrat de travail pour les agents contractuels, ni de hiérarchie directe.

Concernant le transfert de la mission PMO à la sous-direction territoires et usagers, il vise à consolider la relation entre cette mission et les deux directions composant la DGALN, mais aussi à permettre des liens de proximité plus forts et à mieux répondre aux besoins des services. La sous-direction territoires et usagers a déjà en son sein une mission appelée l'atelier des solutions et qui a un peu le même objet que la mission PMO, mais en direction des territoires et qui interviennent notamment à la demande des préfètes et des préfets. La mission PMO continue à se mobiliser sur des sujets d'administration centrale, mais l'idée est de lui permettre de rendre un service sans doute meilleur et plus lisible. **Le Sous-directeur ressources humaines et compétences** ne porte pas de jugement négatif sur son action actuelle, mais objectivement, le fait de la tourner davantage vers l'appui et l'accompagnement que vers la transformation apparaît aujourd'hui nécessaire pour répondre aux besoins identifiés à la fois par les services de la direction générale et par le directeur général lui-même.

Cette mission compte six postes, dont cinq sont actuellement occupés. Le poste de responsable de la mission est vacant depuis le 1^{er} juin 2024. Sur ces cinq postes occupés, deux le sont par des fonctionnaires, trois par des agents contractuels. Là encore, les agents ne changent ni de fonction ni de communauté de travail direct ni des espaces de travail ni de contrat de travail ni de situation administrative.

Deux autres personnes composaient cette sous-direction : une assistante était partagée entre la sous-direction ICAPP et la sous-direction territoires et usagers. Il a été proposé à cette personne d'être repositionnée et de continuer à travailler avec la sous-direction territoires et usagers comme elle le faisait et également de travailler avec la mission performance qui aujourd'hui n'a pas d'assistant(e) et qui est montée en puissance, notamment compte tenu de la création du fonds vert dont elle assure la gestion et le suivi.

La deuxième situation individuelle est celle du Conseiller en information géographique et spatiale qui était affecté auprès de la sous-directrice ICAPP et qui sera affecté auprès du directeur général. Son positionnement avant la transformation qui a eu lieu en 2022 va de pair avec un renforcement des liens entre cet agent et la sous-direction de l'aménagement durable de la DHUP. L'un et l'autre de ces agents voient positivement cette évolution.

Quelques éléments de calendrier de concertation à la DGALN : d'abord, ces évolutions ont été présentées et discutées en comité de suivi de dialogue social informel de proximité le 7 mai 2024 au sein de la DGALN que le 24 avril, le directeur général a rencontré l'ensemble des agents concernés, à l'exception d'une personne qui était absente, mais qu'il a rencontré depuis individuellement. Il leur a fait part des évolutions et a échangé avec eux. Dès le lendemain, la sous-directrice territoires et usagers a réuni ses propres agents pour les informer des évolutions à venir. Le 22 mai, une rencontre a eu lieu entre cette sous-directrice, les agents de la mission projet méthode outil qui rejoint la sous-direction territoires et usagers. Entre le 24 avril et le 22 mai, des échanges d'informations ont eu lieu entre les deux structures.

Depuis, la sous-directrice territoires et usagers a organisé des bilatérales d'une heure trente de passation de vision dossier avec chacun des membres de la mission PMO rejoignant sa sous-direction. Puis, à suivre, un certain nombre de bilatérales. L'ensemble de la nouvelle équipe tiendra un séminaire d'équipe le 9 juillet prochain, travaillant sur la feuille de route de la sous-direction. Il ne s'agit pas d'une absorption de la mission PMO par la sous-direction territoires et usagers. L'idée n'est pas un territoire et usagers augmenté, mais d'avoir une nouvelle structure qui intégrera l'ensemble des compétences de la mission PMO. Deux agents de la mission PMO et trois agents de l'actuelle sous-direction territoires et usagers ont été volontaires pour travailler sur cette feuille de route de la future sous-direction.

Personne à ce stade n'a fait part de son souhait d'effectuer une mobilité. Au sein de la mission PMO, il a été identifié un agent qui à titre personnel ressent cette évolution comme l'échec de la mission dans laquelle elle se trouvait. Des discussions ont eu lieu avec cet agent pour lui indiquer que ce n'était pas le cas. C'est au contraire un renforcement. Par ailleurs, de nouvelles missions particulièrement intéressantes ont été confiées à cette personne. Les choses se règlent de ce point de vue.

S'agissant de la mission numérique, c'est une période de transition pour cette mission puisqu'elle ne fait pas que sortir de la sous-direction ICAPP, elle est rattachée au directeur général qui a un certain nombre de demandes. Il y a donc une activité dense pour cette mission. De plus, un travail de réflexion sur les nouvelles attentes, sur des évolutions ponctuelles de postures et de positionnement. Ce travail se poursuit en direct avec le directeur général qui reçoit régulièrement le responsable de la mission numérique pour échanger avec lui sur ce sujet, ainsi qu'avec les agents de la mission numérique.

La CFDT remercie le Sous-directeur ressources humaines et compétences pour cette présentation. Elle n'est pas opposée à cette proposition et entend bien les objectifs fixés. Elle fait simplement un rappel sur les cas individuels qui pourraient avoir des difficultés dans cet accompagnement. Il y a une vigilance à avoir. Elle se rapprochera de la direction si elle a des remontées en ce sens.

FO indique avoir déjà eu cette discussion en réunion informelle. Le sujet est revu ici, car il y a un formalisme à respecter. Elle n'a pas de question, car elles ont été posées en réunions intersyndicales.

L'UNIPF-UNSA a le même positionnement. La présentation est très claire, les questions ont été posées et les OS ont eu leurs réponses en réunion de concertation. Elle a simplement une question complémentaire dans le cadre du rattachement du service numérique à la direction. Elle demande si la direction envisage un changement de posture par rapport au projet informatique mené à la DGALN entre la répartition des projets qu'il est possible de faire avec la direction du numérique et ses propres équipes.

L'UNIPEF-UNSA demande s'il s'agit simplement d'un changement organisationnel ou bien si cela suppose à terme un changement dans la part prise avec ses équipes dans la gestion des projets.

Le Sous-directeur ressources humaines et compétences indique que c'est un changement de posture, mais davantage en termes de montée en puissance sur les questions de gouvernance des systèmes d'information, notamment en lien avec les opérateurs et dans la relation avec l'IGN et l'OFB, avec de gros opérateurs dont la DGALN assure la tutelle ou la cotutelle. C'est également un changement de position vis-à-vis de la DEB et de la DHUP. Aujourd'hui, la mission numérique est identifiée comme la mission coordonnant beaucoup de start-ups d'État. De fait, c'est le cas. Ces start-ups naissent et grandissent et il faut savoir quoi en faire. Cela nécessite un changement de posture.

En revanche, il n'est absolument pas prévu à l'occasion de cette évolution un changement dans les relations avec la DNUM ou avec la DINUM. Cette organisation ne porte pas de conséquences sur ces points. En revanche, elle emporte des évolutions de postures. C'est pour cela que les échanges se poursuivent avec le directeur général pour identifier les attentes et voir comment y répondre.

Ce rattachement au PUCA (Plan Urbanisme Construction Architecture) n'est pas la fin du plan bâtiment durable, mais doit permettre une synergie entre les travaux du PUCA et la mission plan bâtiment durable. Cela va amener une balance plus importante au PUCA en matière d'aménagement et de construction et qui modère le risque de fragilisation de la mission plan bâtiment durable, qui est une petite structure du point de vue RH. Il y a à la fois un sujet de fond « métier », mais également un sujet de vigilance du point de vue RH.

En ce qui concerne le transfert de la mission aides territoires qui est aujourd'hui au sein de la sous-direction territoires et usagers, aides territoires est un service qui accompagne et appuie les missions de l'agence nationale de la cohésion des territoires, avec un positionnement profondément interministériel. L'ANCT développe depuis plusieurs mois un hub de services aux collectivités. Si l'organisation actuelle se poursuit, il va y avoir un doublon de recouvrement qui ne sera bon pour personne du point de vue RH et technique. Un transfert de la mission aides territoires à l'ANCT est donc prévu.

L'équipe est aujourd'hui composée d'une entrepreneuse qui est fonctionnaire et n'a pas souhaité rejoindre l'ANCT. Elle cherche aujourd'hui d'autres fonctions. Il y a également trois chargés de développement et un développeur qui ne sont pas des agents de l'État, mais employés par la start-up d'État et qui vont bien suivre l'ANCT.

Lors de l'ouverture du conseil d'administration cette semaine, le président de l'ANCT a fait une déclaration forte en ce sens visant à accueillir l'équipe d'aides territoires.

FO souligne que c'est exactement la réponse qu'elle attendait.

Le projet d'évolution de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère /DGALN recueille 4 abstentions (4 FO) et 5 voix favorables (2 CFDT et 3 UNIPEF-UNSA).

Point n° 3 : Bilan des fermetures 2023 et 2024 ainsi que le bilan de la position des agents qui ne peuvent télétravailler – pour information

Le Président indique que pour la première partie concernant les fermetures, il cède la parole au Sous-directeur SETI et au chargé de mission SETI.

Le Sous-directeur SETI fait un retour concernant les journées de fermetures des bâtiments d'administration centrale dans le cadre du plan ministériel de sobriété énergétique.

Cela concerne 4 sites : paroi Sud de l'Arche, la tour Sequoia, le pôle Saint-Germain et les sites parisiens.

Le Sous-directeur SETI rappelle les conditions de fermetures. La paroi Sud de l'Arche et la tour Séquoia sont fermées aux agents. En revanche, les prestataires en charge de la sûreté comme de la protection incendie sont présents. Saint-Germain fonctionne de manière partielle, du fait de l'objet de ces locaux et de ces occupants.

Le fait qu'il n'y ait pas d'agent dans les bureaux signifie que des équipements techniques sont mis en arrêt ou en fonctionnement réduit. Les CTA (Centrale de Traitement d'Air), ainsi que les équipements de ventilation ont été arrêtés à la fois en APS et en Sequoia pour les bureaux. Les CTA spécifiques des restaurants et des gymnases pour l'Arche Paroi Sud, ainsi qu'un certain nombre de systèmes d'éclairage sont passés en mode « inoccupés ». Cela permet d'avoir un temps court d'allumage et de détection pour les collègues de SIAPP (sécurité incendie et administratif des professionnels et particuliers) lorsqu'ils font leurs tournées dans les bâtiments.

D'une part, des équipements ont donc été coupés et d'autre part, le fonctionnement des équipements a été réduit. Les ascenseurs sont maintenus en mode « sécurité » pour tous les sites.

Ce qui reste en service concerne tout ce qui est obligatoire au niveau de la réglementation : l'éclairage de sécurité, les distributions fluides chaud/froid, les systèmes permettant d'alimenter les espaces où sont installés les personnels de prestataires de services présents 24h/24, les éléments maintenant les salles serveurs (les CTA en Arche et à Séquoia) et les cabinets ainsi que la cellule de crise à Saint-Germain.

L'objectif est de ne pas faire tourner des équipements lorsqu'il n'y en a pas besoin.

Le Sous-directeur SETI souhaite faire un focus sur 3 dates : le 26 décembre, le 29 mars et le 10 mai. À chaque fois, les sites concernés sont indiqués, avec un focus pour chacun d'entre eux pour les constats d'économies qui ont pu être réalisés.

- Le 26 décembre 2023, 36 % d'économies globales ont été réalisées sur les trois sites. La référence est un jour d'occupation classique et dans la même saison, le jeudi 21 décembre 2023. Il y a 1/4 d'économies sur l'Arche Paroi Sud, plus de 1/3 sur Sequoia et près de la moitié de la consommation sur le pôle Saint-Germain (65 personnes présentes sur ce site Saint-Germain ce jour-là).

- Le 29 mars 2024, 36 % d'économies réalisées sur les trois sites. Le jour de référence est le 28 mars 2024. 30 % d'économies à l'Arche, 33 % à Sequoia et 21 % sur Saint-Germain. Saint-Germain était plus occupé ce jour que le jour d'après Noël, puisqu'un exercice de sécurité était monté par le SHFDS. 237 personnes étaient recensées sur site.

- Le 10 mai 2024, aux alentours de 30 % d'économies, avec 30 % sur l'Arche, 30 % sur Sequoia et 44 % sur Saint-Germain, sachant qu'il y avait peu de monde à Saint-Germain (46 personnes).

Le fait de ne pas occuper les locaux génère une baisse de consommation puisqu'il y a une utilisation moindre d'électricité. Côté restaurant, il y a une baisse de consommation sur les systèmes d'eau chaude / eau glacée et un peu sur l'électricité.

FO remercie la sous-direction pour ce bilan. Elle souhaite savoir s'il a eu un retour concernant l'enquête qui devait être réalisée pour vérifier si le fait de fermer et de faire des économies d'énergies au niveau du ministère n'allait pas impliquer une charge supplémentaire pour les personnes en télétravail.

Le Président rappelle avoir partagé les résultats lorsqu'ils avaient été publiés. Il est possible de les réexaminer et de les envoyer aux organisations syndicales. Globalement, l'enquête montrait qu'il n'y avait pas eu de déport sur les agents en télétravail d'une consommation supplémentaire.

La CFDT demande s'il est possible, pour les présentations futures, d'avoir un peu plus de détail sur les pourcentages et les références faites aux pourcentages d'économies avec les années antérieures pour avoir plus d'analyses sur le futur.

De plus, il a été précisé que les prestataires ne peuvent pas intégrer ce programme de fermeture. **La CFDT** demande quelles sont les motivations et s'il y a des possibilités de télétravailler selon les prestataires.

Lorsque **le Sous-directeur SETI** parle des prestataires, il s'agit des prestataires en charge du maintien en sécurité des bâtiments. Cela renvoie au fait que les bâtiments sont des IGH qui font que 24h/24, 7j/7 et 365j/an, il y a une nécessité d'avoir du personnel de sécurité incendie et de sûreté à l'intérieur de ces bâtiments. Il n'y a pas forcément de passage prévu ces jours-là, sauf à ce que soit le jour choisi afin de profiter du fait qu'il n'y a personne dans les bâtiments pour passer et moins gêner les occupants. S'agissant des prestataires de la DNUM, **le Sous-directeur SETI** ne souhaite pas se positionner.

L'UNIPF-UNSA remercie la DAF/SETI pour ces éclaircissements, notamment lors de la concertation récente sur les éclaircissements apportés sur les astreintes. Les jours de fermetures ont un impact fort sur les astreintes. Jusqu'à maintenant, notamment sur Roquelaure, seulement 2 personnes étaient en charge des astreintes, ce qui représente une charge très importante. La DAF/SETI a annoncé qu'un nouvel agent était en cours de recrutement. La question est de savoir où en est ce recrutement, sachant que c'est un effort considérable puisque l'effectif d'astreinte sur ce site augmente de 50 %, mais cela semble encore nettement insuffisant en raison des congés et des possibles arrêts maladie et contraintes. Cela signifie que les agents sont en astreinte une semaine sur deux.

L'UNIPF-UNSA demande donc où en est le recrutement en cours, s'il y a encore des possibilités de recrutement. Elle sollicite le Président en tant que DRH pour apporter une réponse positive pour des demandes qui viendraient de DAF/SETI. La charge pesant sur les agents d'astreinte à SETI paraît actuellement insupportable.

Le Sous-directeur SETI indique que la fermeture des bâtiments n'a pas plus d'impact sur la tenue de l'astreinte. L'astreinte est mise en place lors d'un imprévu et les imprévus peuvent arriver n'importe quand. Ce n'est pas une charge supplémentaire pour les agents identifiés d'astreinte.

De plus, **le Sous-directeur SETI** confirme que la fiche de poste sera publiée le 2 juillet. Ensuite, tout dépendra des candidats que se positionneront. Il espère qu'il y en aura un nombre suffisant pour pouvoir cocher la case de recruter quelqu'un qui a envie de rejoindre les équipes et entrer dans ce cycle. Il souhaite qu'il y ait une personne en plus pour rejoindre l'équipe concernant ce sujet de sûreté.

La CFDT souhaite avoir une confirmation concernant la possibilité d'une présentation future, avec des chiffres.

Le Sous-directeur SETI peut travailler sur ce point pour voir ce qui est le plus pertinent. Il faut savoir quoi comparer. L'idée est de prendre un jour normal par rapport à un jour vide pour ne pas biaiser les résultats.

Le Président apporte des informations concernant la situation des agents. Concernant la cellule des dossiers, dans la pratique, il n'y a pas de sujet. Le choix du directeur du CMGP a été de considérer qu'à titre exceptionnel il pouvait y avoir un reliquat de missions télétravaillables. Ces journées pouvaient donc être mises en télétravail et, malgré tout, l'intérêt du service y trouvait son compte.

Le Sous-directeur SETI donne des explications pour le 29 mars à la Défense et à Nanterre. 75 agents sont hors convention de télétravail, puisque leurs missions ne s'y prêtent pas. Sur ces 75 agents, 85 % d'entre eux ont choisi de prendre des congés (RTT, CET ou en récupération), 3 % étaient en présence sur site, 7 % ont eu un télétravail exceptionnel, 1% était en temps partiel et 4 % étaient en arrêt maladie. La grande majorité de ces agents a donc posé des jours de congés.

Pour ce qui est de Saint-Germain, la répartition n'est pas tout à fait la même. Cependant, cela s'entend par le fait que l'activité se poursuit quand même, mais de manière moindre que lors d'un jour plein. Sur 49 agents, 33 % étaient présents sur site, 53 % étaient en congé (RTT, CET ou en récupération), 8% étaient en télétravail exceptionnel, 2 % étaient en maladie.

Le Sous-directeur SETI conclut que les personnes posent des jours de congés et tout le panel des positions possibles se retrouve.

Pour le 10 mai, le même nombre d'agents concernés. Les pourcentages sont proches. Sur la Défense-Nanterre, 80 % des agents ont choisi de prendre un congé, 8 % d'agents étaient en télétravail exceptionnel, 7 % d'arrêts maladie, 1 % de présence sur site.

Pour Saint-Germain, sur une cinquantaine d'agents, beaucoup plus d'agents se sont mis en congé, 11 % étaient d'astreinte, 9 % étaient présents sur site et 9 % en télétravail exceptionnel.

D'une date à l'autre, la répartition est plus ou moins la même, ainsi que l'organisation et la gestion.

La CFDT a quelques questions concernant les agents non conventionnés. Lorsqu'il est fait référence au nombre d'agents total, **la CFDT** demande s'il s'agit d'agents ayant des missions non-télétravaillables.

Le Sous-directeur SETI le confirme.

La CFDT demande comment le télétravail exceptionnel pour certains agents a pu se mettre en place, s'il y a eu un regroupement de missions. Enfin, elle aurait souhaité que sur les camemberts, la récupération exceptionnelle soit réellement référencée et non absorbée dans le congé RTT et CET.

La CFDT précise également qu'elle rencontre trop d'agents n'ayant aucune connaissance de la récupération exceptionnelle. Le Président ne voulait pas faire d'écrit sur ce sujet, mais elle pense que c'est préjudiciable pour la connaissance des agents. Lorsqu'elle fait part de la présentation aux agents, ils sont peu à être au courant.

Le Président explique que pour la cellule des dossiers, lorsqu'il y a une situation de fermeture, il y a un recours au télétravail pour l'ensemble des agents pouvant télétravailler, quand bien même il n'aurait pas de convention de télétravail. Cela ne fait pas obstacle à la mise en télétravail dès lors que les missions sont télétravaillables. Il s'agit du recours exceptionnel au télétravail tel que le prévoit le décret.

Dans le cadre de la cellule du dossier, c'est cette disposition qui est utilisée. Quelques journées de télétravail par an ne font pas obstacle puisqu'il y a toujours quelques tâches qui peuvent être assurées à distance.

Au sujet de la cellule des dossiers, **le Sous-directeur SETI** explique que le questionnement sur la possibilité de faire des choses de manière télétravaillable, sur des missions non-télétravaillables habituellement, s'est posé.

Pour ce qui est des récupérations horaires, **le Sous-directeur SETI** ne sait pas si cette possibilité est connue ou non. Cependant, la partie « récupération horaire » sur les diverses typologies est extrêmement réduite. Pour la journée du 29 mars sur la Défense et sur Saint-Germain, 7 personnes ont posé des récupérations horaires.

La CFDT soulève cette difficulté pour les agents en horaires fixes.

FO rappelle qu'elle avait demandé s'il était possible de reprendre l'application Cottage, pour permettre à ces agents de faire des heures supplémentaires ou des récupérations horaires, et qu'elle n'avait pas eu de réponse sur ce point.

Le Président répond que c'était surtout la marque d'une grande prudence, au regard du fait que, désormais, ce n'est plus Cottage, mais RenoiRH GTA dont on ne maîtrise pas encore toutes les fonctionnalités.

Point n° 4 : Fermeture supplémentaire des sites de l'administration centrale 2024 – pour avis

Le Président propose deux nouvelles dates de fermetures complémentaires pour 2024. La première date n'était pas du tout dans les intentions initiales, c'est celle du 26 juillet 2024. Elle correspond à la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques.

Les éléments ayant été précisés depuis le 15 mai sur les conditions de déroulé de la cérémonie d'ouverture des JO, force est de constater que le 26 juillet, les conditions de circulation à Paris et en Île-de-France en général vont être passablement compliquées. La cérémonie d'ouverture ayant lieu sur la Seine, elle va devenir un obstacle infranchissable sur toute la traversée de Paris.

Le Président précise faire le choix de ne pas avoir une vision extensive de cette situation, car la situation va également être compliquée le 24 et le 25 juillet. Le 24 juillet, il y a le passage de la flamme olympique en fin de journée à l'Arche. À ce stade, les services de la préfecture du département des Hauts-de-Seine n'ont pas encore précisé les dispositions de circulation et de sécurité pour cet événement. Les bâtiments restent ouverts le 24 et le 25 juillet. Il y aura des précisions de dispositions spécifiques en temps utile pour le 24 juillet, car il y en aura.

La deuxième date de fermeture proposée est le 27 décembre 2024, date déjà mentionnée en 2023. Il y aura très peu de monde dans les bâtiments à cette date.

La CFDT est un peu embêtée concernant la date du 26 juillet, car c'est un peu tardif en termes d'information auprès des agents. Elle comprend que la période du 24 et 25 juillet rentre également dans la période de travail exceptionnel poussée.

Le Président confirme que cette période est déjà couverte par la note sur le télétravail possible 5 jours par semaine.

La CFDT souhaite donc avoir un peu plus de clarté concernant cette note. Elle a beaucoup de remontées d'agents au service RH et service de Paie et de Gestion dans lesquels le sujet des 5 jours est un peu débattu et décalé jusqu'à cette arrivée des JO, c'est donc plus 3 ou 4 jours, avec des motifs de journées de présentiel pour garder un peu de côté humain dans les services. Dans cette modalité, il y a 2 périodes de 15 jours où la possibilité d'être à 5 jours de télétravail est disponible. **La CFDT** pensait que c'était à l'initiative des agents, mais c'est finalement plutôt à la disposition des managers intermédiaires. Un élément de communication est important, car les agents ne savent toujours pas se positionner pour ces deux périodes de 15 jours.

FO appuie les propos de la CFDT. Les consignes sur les 5 jours ont du mal à imprégner les services et à descendre jusqu'aux chefs de bureau.

Concernant l'anticipation pour le 26 juillet, **le Président** indique que l'administration est dans la même situation que les élus. Elle n'avait pas pleinement pris conscience de ce qui allait être mis en place en matière de circulation.

Concernant le recours au télétravail 5 jours par semaine, la note de cadrage a été prise, diffusée et donne le cadre formel. L'administration a procédé à une intense communication en direct à l'ensemble des agents pour que ce soit bien connu de tous. Il peut y avoir des discussions dans certains bureaux, cependant, il faut regarder au cas par cas. Certaines situations de travail peuvent nécessiter la présence des agents au bureau.

L'UNIPF-UNSA est gênée par rapport à la journée du 27 décembre puisqu'il s'agit d'une journée supplémentaire par rapport à celle qui avait été définie au CSA en juin 2023. **L'UNIPF-UNSA** est réservé sur cette journée supplémentaire dans la mesure où prévoir 4 fermetures dans l'année est recevable. Cela correspond à une journée par trimestre. Ici, il y en a une supplémentaire. L'administration n'enregistre pas de grande présence lors de la période des fêtes. Cependant, il est possible de se demander quelle est la limite pour les autres années. **L'UNIPF-UNSA** souhaite que ces fermetures de bâtiments soient contingentées.

Le Président souligne que le message est bien pris. La situation est exceptionnelle. La journée de décembre avait déjà été évoquée. Il n'y aura vraiment pas grand monde ce jour-là dans le bâtiment. En raison et au regard de l'objectif d'économie, il vaut mieux fermer le bâtiment.

Pour le 26 juillet, le cadre est exceptionnel et n'a pas été anticipé.

Ce nombre de fermetures en 2024 n'a pas forcément vocation à être reconduit avec cette importance en 2025. La sélection des dates est un choix d'opportunité au sens où l'administration regarde le calendrier. D'une année sur l'autre, les résultats peuvent être différents.

Le message de l'UNIPF-UNSA est pris en compte. Les propositions de dates pour 2025 intégreront ce message.

FO souhaite poser une question plus précise concernant le refus de télétravail. Elle a constaté une grande quantité de refus de télétravail dans certains services qui étaient plus ou moins justifiés. Elle ne parle pas des services Paie, mais des services Support, des services où un manager ne souhaite pas se retrouver seul dans son service. **FO** demande s'il faut faire remonter ce genre de cas lorsqu'il y a un refus de télétravail pendant les JO et à qui ce cas doit être remonté.

Le Président explique que les situations de refus de télétravail peuvent être fondées, au regard des enjeux du service. Si une demande de télétravail au titre exceptionnel semble motivée, raisonnablement, il faut s'arrêter là. Dès lors que les situations de refus sont plus discutables, en première intention, il faut que cela soit réexaminé au niveau de la hiérarchie supérieure du service. Il faut regarder la justification du refus pour éclairer la situation, puis au niveau de l'autorité de la Direction générale concernée pour voir ce qu'il en est et si une solution peut être trouvée.

La CFDT souhaite revenir sur la situation des refus de télétravail de manière plus générale. Elle a l'exemple récent de la DICOM ayant fait une note qui indique une volonté de plafonner à 2 jours de télétravail pour l'ensemble des agents. Cela pose problème, car premièrement, la DICOM s'était engagée à rencontrer les organisations syndicales pour faire un point sur les astreintes. Lors de la dernière Formation Spécialisée, **la CFDT** avait également demandé d'en profiter pour parler de ce sujet. Elle n'a toujours pas de nouvelles.

D'autre part, cela ne respecte ni l'esprit ni la lettre du décret sur le télétravail. Pour la DICOM, en fonction du métier, le télétravail n'est pas possible. Cependant, généraliser un ensemble de façon systématique avec une notion floue d'intérêt du service, cela ne peut pas fonctionner. Il faut laisser la possibilité à chaque agent de faire une demande de télétravail de 3 jours, ne pas faire de l'intimidation, opposer à chaque agent pour chaque demande de télétravail et chaque convention une raison réelle indiquant qu'il n'y a pas suffisamment de tâches télétravaillées pour faire 3 jours par semaine ou autre.

Au-delà de la question de la DICOM, il y a un réel problème de processus en amont qui empêche de formaliser réellement la demande de télétravail selon la possibilité du service et des besoins de l'agent. Sur ce point, il y a sans doute une clarification des règles à faire auprès de l'ensemble des services.

Le Président relève que sur l'administration centrale 90 % des agents disposent d'une convention de télétravail. Pour un grand quart d'entre eux, c'est 3 jours par semaine, 50 % ont 2 jours de télétravail par semaine et 20 % ont 1 jour de télétravail par semaine. Le recours au télétravail est donc massif. Globalement, l'encadrement n'est pas dans une situation de refus du télétravail, y compris sur des durées importantes, cf. les 3 jours par semaine.

Le Président rappelle que ce point est une réalité. Dans certains services, il peut y avoir des situations de refus pour certains agents d'un recours à 3 jours de télétravail. Cela se fait d'abord dans le cadre d'un dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique. S'il y a une contestation, des procédures existent pour examiner ces contestations.

Dans le cas d'espèce de la DICOM, la Directrice s'en est expliquée. **Le Président** relève que le recours au télétravail avait été large, voire un peu trop large au sein de la DICOM, notamment sur certaines fonctions.

Qu'un ajustement soit opéré au regard des missions exercées par la DICOM n'est pas en soi scandaleux. Il est également normal, au regard des missions de la DICOM, que ces adaptations puissent être apportées compte tenu de certains constats de difficultés qui ont pu être faits sur certaines missions ou certains métiers à la DICOM.

La CFDT souligne que le Président répond à côté de la question. Elle comprend que dans une majorité des cas il n'y a pas de problèmes, mais il faudrait regarder, car il y a 3 jours dans la convention de télétravail. De fait, il y a beaucoup de situations où les agents ne peuvent pas prendre les 3 jours.

La question est sur les autres. Ce n'est pas parce que c'est une minorité que ce n'est pas quelque chose dont il faut s'occuper. Il n'y a d'ailleurs pas eu de réponse lors de la Formation Spécialisée par rapport au télétravail. Il y a réellement la question du respect de la réglementation, qu'il y ait une motivation réelle pour refuser le télétravail. La problématique porte sur le fait d'empêcher l'expression des besoins. Le Président dit que les processus gèrent les refus, cependant s'il n'y a pas la possibilité d'exprimer la demande, il n'y a pas de processus.

C'est un problème, certes minoritaire, mais dont il est important de s'occuper.

Le Président pense qu'il y a la procédure pour demander une convention de télétravail. Si l'agent ne fait pas de demande officielle et qu'il n'y a pas de refus formalisé, il est difficile de contester et de rentrer dans un processus d'analyse.

La CFDT insiste sur son propos. Elle évoque une situation où il n'est même pas la peine de faire une demande de convention de télétravail avec plus de 2 jours. Il ne peut donc pas y avoir de processus pour traiter le refus de la demande. C'est une censure en amont qui ne se limite pas à la DICOM.

Le Président n'est pas d'accord avec ces propos. Ce n'est pas parce qu'un service écrit qu'il ne peut pas y avoir plus de 2 jours de télétravail qu'il est interdit à l'agent de demander 3 jours.

La CDFT indique que cela demande du courage d'aller à l'encontre de ce qu'affiche la hiérarchie.

Dans le cas de la DICOM, **le Président** a entendu les arguments exposés par la Directrice. Ce sont de vrais arguments sur la situation. Ce sont des missions et des métiers particuliers en fort contact avec les commanditaires des missions de communication. De plus, c'est une régulation du télétravail parfaitement permise par les textes. Ce n'est pas choquant et ne fait pas obstacle au développement du télétravail, puisqu'il est possible de faire jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine.

La CFDT insiste sur le fait que le décret prévoit jusqu'à 3 jours. Après la demande de l'agent, il y a une possibilité de refus pour des raisons liées à l'intérêt du service. Cependant, il faut qu'il y ait la possibilité d'enclencher le processus. Le problème est d'empêcher le processus prévu par le décret. Il y a un problème d'équité entre agents et de respect de la réglementation.

Le Président précise que ce qui est fait est pleinement conforme à la réglementation. La réglementation indique qu'il est possible d'aller jusqu'à 3 jours sur autorisation du chef de service. Ce n'est pas un droit en soi. Il est donc possible de demander jusqu'à 3 jours et cela peut être accordé jusqu'à 3 jours. Cependant, le texte ne dit pas que tout agent a le droit à 3 jours de télétravail. Une autorisation est à délivrer par le chef de service au regard des besoins du service. Cela s'apprécie au cas par cas.

La CFDT défie le Président de démontrer que les agents arrivent à faire librement une demande dans cette situation.

Le Président poursuit. Cette situation est dans le cadre du respect de la réglementation. Il peut y avoir une contestation des décisions prises par des responsables hiérarchiques, et dans ce cas, il faut rentrer dans un cadre formalisé.

La CFDT demande s'il est possible de créer une commission déontologique. Le Président a fait référence aux 90 % des agents en administration centrale bénéficiant d'une convention de télétravail. Il a également fait référence à l'interprétation possible de la note sur le télétravail de 3 jours. Sur ce point, **la CFDT** comprend qu'il peut y avoir une divergence de regard sur l'interprétation de cette note. Elle y voit 3 jours offerts au regard de l'agent. Cependant, elle comprend la position du Président. C'est pour cela qu'elle demande si une commission de déontologie, qui pourrait arbitrer. Le refus reste hiérarchique, il y a donc un système de motivation. Le refus hiérarchique explique comment fonctionne le service. **La CFDT** ne voit pas comment la hiérarchie va pouvoir se positionner pour acter que la personne peut prendre 3 jours.

Il faudrait donc une commission avec un regard plus légitime, peut-être sur des difficultés de changement de convention ou d'attribution de convention.

La CFDT indique que cette proposition va dans le prolongement de la demande d'analyses qualitatives des demandes de télétravail. Pour ce qui est des refus, il s'agit du moment en amont où les agents ne peuvent exprimer la demande.

La CFDT note que la DRH ne souhaite pas rappeler aux hiérarchies le respect des règles. Lorsque les chefs de service ne font pas d'examen au cas par cas pour des demandes de télétravail et de forcer une autocensure des agents, ce sera aux représentants du personnel de rappeler la possibilité de faire malgré tout une demande de télétravail pour pouvoir enclencher un processus, afin que ce soit visible et reconnu par la direction des ressources humaines.

Le Président insiste sur la réalité du développement du télétravail dans ce ministère. Il est très singulier par rapport à ce qu'il se passe dans les autres ministères. Qu'il y ait des discussions et contestations sur quelques cas est compréhensible. Dans toute organisation, il est normal qu'il puisse y avoir des désaccords.

Pour les quelques cas où il y a des contestations, il faut que ce soit formalisé. Lorsque le refus est formalisé, il y a des procédures pour instruire et analyser ces contestations de manière à ce que les autorités puissent se positionner. Il y a des recours sur toutes les décisions individuelles pouvant être prises sur les agents. S'il y a une contestation sur le recours au télétravail, quand bien même elle serait marginale, il faut qu'il y ait une formalisation pour pouvoir ensuite étudier la situation attentivement.

Le Président n'a pas d'*a priori* dans un sens ou dans l'autre. Les règles de recours au télétravail sont connues des chefs de service. **Le Président** entend qu'il y ait des contestations sur des situations individuelles. Cependant, il faut les examiner avec les procédures prévues.

L'UNIPF-UNSA indique que sur ce sujet, dans les 10 % résiduels d'agents ne bénéficiant pas du télétravail, elle suppose que l'administration possède une cartographie précise des services concernés. Elle demande si des situations auraient plus attiré l'attention que d'autres.

Le Président répond par la négative. C'est assez équilibré. Au-delà des refus de situations de télétravail telles que celles qui viennent d'être évoquées (situations qui ne sont pas formalisées), ce sont pour l'essentiel des situations où les agents n'ont pas souhaité être en télétravail. Dans certains endroits, des agents ont des missions non-télétravaillables.

Sur cette question de télétravail, **FO** observe qu'il y a une résistance à accorder 3 jours dans les services. Elle comprend que les fermetures exceptionnelles ne comptent pas dans le quota.

La DICOM a une nouvelle directrice et elle a peut-être envie de voir ses agents. Lorsqu'il y a ce genre de changements dans les services, il y a peut-être une réticence supplémentaire à accorder plus de jours, car il y a un besoin de faire du lien avec les agents.

De plus, malgré tout, si certains services sont plus adaptés que d'autres, le problème est avec les agents contractuels. Les agents contractuels, surtout à la DICOM, sont des agents jeunes, qui n'ont pas forcément le savoir ou le savoir-être correspondant à leur prise de poste et n'osent peut-être pas demander selon leurs besoins, 3 jours de télétravail plutôt que 2.

FO rappelle qu'avant la période du COVID et le télétravail, il y avait des sujets de difficultés de conditions de travail, notamment lors de la période estivale à la DICOM. Ces conditions de travail désagréables ou difficiles ont été réglées par le télétravail. Le télétravail, dans certaines situations, permet de régler des conditions difficiles. C'est le cas pour les JOP.

Il faut peut-être faire un équilibre entre les besoins et les nécessités, les arrivées de nouvelles directrices, ou directeurs, ainsi que les changements de hiérarchies.

Le Président rejoint la FO en beaucoup de points, y compris en ce qui concerne l'équilibre. En effet, les différentes injonctions peuvent être parfois contradictoires. Toute la difficulté est de trouver le bon point d'équilibre dans une organisation donnée au regard des missions, du contexte et de l'âge. **Le Président** comprend que le sujet de la DICOM fait débat. Il fera part des échanges à la directrice.

En termes de modalités de travail, **l'UNIPF-UNSA** demande s'il y a des services en expérimentation de la semaine en 4 jours.

Le Président souligne que la fonction publique d'État, à la demande de M. GUERINI, est engagée dans une expérimentation de recours à la semaine en 4 jours. L'administration répond présente à cette demande d'expérimentation à l'échelle du ministère. Elle en avait déjà conduit une dans le cadre du premier protocole égalité. Elle a engagé une première étape qui consiste à demander quels étaient les services et établissements publics volontaires pour conduire cette expérimentation. Un certain nombre de candidatures ont été recueillies et vont être confirmées pour l'essentiel, car le nombre de candidatures correspond à la cible définie initialement.

Concernant les éléments de cadrage, l'administration est partie des cycles de travail existants et une version bis est faite. Elle consiste à diviser le volume horaire hebdomadaire par 4 au lieu de 5. L'idée est de dire aux services volontaires que pour l'expérimentation, ils peuvent utiliser l'ensemble de ces cycles ou bien il est également possible de les restreindre (le faire uniquement sur certains cycles). Cette façon de faire est choisie, car l'administration souhaite voir comment les services s'en saisissent. De plus, elle a une crainte sur la durée de journée de travail. Évidemment, en matière de jour RTT, cela ne fait pas la même chose. L'expérimentation est une bonne chose pour voir s'il y a une adaptation des régimes de temps de travail de l'ensemble des agents.

Le choix est fait de ne pas tout cadrer afin de voir comment les services s'en saisissent et en fonction du mode de saisine des services, comment les agents ensuite s'en saisissent.

Le Président a remarqué l'inquiétude des agents de savoir si cela va être obligatoire. Cela ne le sera pas, y compris dans les services expérimentateurs.

En termes de calendrier, l'administration va revenir vers les services candidats d'ici fin juin début juillet pour leur communiquer un cadrage un peu plus précis que celui qui a été fait sur la conduite de l'expérimentation. Cette dernière aura vocation à commencer au mois de septembre. L'idée est que les agents dans les services concernés puissent se positionner courant septembre pour être en 4 jours au plus tard au 1^{er} octobre jusqu'à l'été 2025. Les compteurs seront relevés et il y aura une décision des autorités gouvernementales en la matière au regard des résultats de cette expérimentation.

Concernant le périmètre de l'administration centrale, **l'UNIPF-UNSA** demande si l'administration enregistre des candidatures.

Le Président souligne que l'administration n'est pas submergée par les candidatures sur le périmètre de l'administration centrale. Elle est en attente de confirmation sur un service, c'est pour cela qu'il ne donne pas encore d'informations précises. Un zoom sera fait à l'automne de manière plus précise sur le sujet. Cette expérimentation intéressante doit pouvoir être partagée, voir comment les services concernés se proposent de le mettre en œuvre et observer ce qui se passe.

Les dates de fermeture supplémentaire des sites de l'administration centrale du 26 juillet et du 27 décembre recueillent 9 abstentions (4 FO, 2 CFDT et 3 UNIPF-UNSA).

Point n° 5 : Gratifications liées aux JOP – pour information

L'adjoint à la cheffe de département DRH/DMAR indique que la note du 22 mai 2024 de la DRH concernant la gratification pour les agents mobilisés pour les Jeux Olympiques a été transmise aux membres de cette instance. Cette note décline une note de la DGAFP du 18 mars. Dans cette note, la DGAFP présentait 3 paliers de gratifications possibles pour les agents mobilisés et distinguait différents critères.

Ces éléments ont été repris dans la note de la DRH. Ces critères concernent la durée de mobilisation des agents, la limitation du nombre de jours de congés pendant la période estivale, l'accroissement temporaire significatif de l'activité, la nécessité de mettre en place de manière temporaire des modalités d'organisation particulières, comme des astreintes ou des permanences en dortoirs. Il y a également la mobilisation effective sur les territoires d'organisation des Jeux, avec notamment des affectations géographiques temporaires.

Avec ces critères, il existe 3 paliers :

- 500 € de gratification pour les situations d'accroissement temporaire d'activité conduisant notamment à une contrainte ponctuelle sur la prise de jours de congé à certaines dates (du 14 juillet au 16 août et du 5 août au 8 septembre pour les Jeux Paralympiques). « *Notamment* » indique une limitation ponctuelle de jours de congé, mais aussi une charge de travail supplémentaire liée aux JO. La contrainte liée aux jours de congés s'apprécie par rapport à une année classique pour laquelle il y a un planning à mettre en place, avec des agents partant en congé. Par rapport à cela, il y a une contrainte supplémentaire liée aux JO. Il va être demandé aux agents d'être plus présents sur l'été 2024,
- 1 000 € pour des situations d'accroissement temporaire d'activité conduisant à une contrainte soutenue (au-delà de 2 semaines) sur la prise de congés au cours de la période du 14 juillet au 16 août pour les JO et du 5 août au 8 septembre pour les JP. Il faut que la contrainte soit supérieure à une année classique,
- 1 500€ pour une mobilisation particulièrement élevée dans la durée, ayant pour conséquence une forte limitation du nombre de jours de congés à partir de mi-juin et jusqu'à mi-septembre 2024. Sur cette période assez longue, il faut qu'il y ait une impossibilité pour l'agent, à la demande du chef de service, de bénéficier de plus de 10 jours de congés, soit 2 semaines entre mi-juin et mi-septembre 2024.

En termes de modalités de pratique, les agents ont été informés par leur encadrement de leur degré de mobilisation, avec une estimation prévisionnelle de l'endroit où ils se situent sur ces 3 paliers. Parmi les services de l'administration centrale, des services sont concernés par une modification du règlement intérieur : le SHFDS, la DICOM, la DGITM et quelques agents à la DGEC et à la DAF. Les gratifications seront versées à compter du mois d'octobre. Pour cela, il existe des modifications des régimes indemnitaires pour qu'une indemnisation puisse être versée à des agents qui seraient au plafond de leur régime indemnitaire.

Des textes interministériels de la DGAFP vont dé plafonner de manière temporaire les supports indemnitaires pour l'année 2024 pour permettre une gratification pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

En septembre après les JO, les services feront remonter à la DRH les gratifications en fonction des critères exposés ci-dessus par rapport à ce qu'il s'est réellement passé pendant l'été.

Il se pourrait qu'en fonction de l'organisation des Jeux, certains agents soient amenés à intervenir davantage. La gratification finale prendra ces éléments en compte.

Une information avec un bilan statistique anonymisé est prévue dans la note et sera présentée dans les instances.

FO prend la parole à propos du plafond de 1 500 €. Dans de nombreux ministères, le plafond est 1 900 €. Il n'a jamais compris pourquoi le plafond est aussi bas dans ce ministère, alors qu'il y a une certaine mobilisation en administration centrale et dans les services déconcentrés.

L'UNIPF-UNSA est surprise que la DNUM ne fasse pas partie des destinataires. Elle confirme après retour d'agents de la DNUM, qu'ils ne sont pas informés qu'il y a des primes. Lors de la concertation, il avait été répondu que cela ne représentait pas une charge supplémentaire pour les agents de la DNUM qui sont déjà en obligation de maintenir les services en l'état. Elle se permet d'en douter et trouve que la simple absence de la DNUM dans les destinataires pose problème.

C'est un problème à traiter en interne. À partir du moment où les agents sont informés, certains peuvent se considérer comme particulièrement sollicités par rapport à d'autres. **L'UNIPF-UNSA** pense notamment à certains agents pouvant intervenir pour le rétablissement de certains systèmes et à certains agents qui ne faisaient pas partie de l'équipe d'astreinte.

Concernant le premier sujet sur la différence de plafonnement, **le Président** précise que le plafond de 1 900 € n'existe qu'au ministère de l'Intérieur et dans la pratique pour les forces de police et la gendarmerie. L'échelonnement 500 €/1 000 €/1 500 € vaut pour tous les autres ministères. C'est un cadre commun fixé par la fonction publique pour tous les autres ministères et qui est déployé au sein du MTECT. **Le Président** entend la remarque selon laquelle il aurait été mieux qu'il y ait un seul texte pour l'ensemble de la fonction publique.

Les 1 900 € au ministère de l'Intérieur ne visent pas l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur, ni l'ensemble des policiers ou des gendarmes, mais une population particulière (les policiers et gendarmes qui n'auront pas de congés cet été et risquent de passer 2 mois loin de chez eux).

Aucun agent ne va vivre la même chose. Le choix fait au niveau des autorités supérieures de l'État est de reconnaître cette situation spécifique avec un niveau de contraintes fort pour ces policiers et gendarmes par ce palier à 1 900 €. Pour les autres agents du ministère de l'Intérieur ayant des niveaux de sujétion comparable aux agents du MTECT, il n'y a pas de différence.

Concernant le cadre ministériel du MTECT, il s'agit de la contrainte sur la prise de congés par rapport à une année normale qui ouvre les possibilités de gratification à hauteur de 1 000 €/1 500 €.

La question de la DNUM a été regardée attentivement. La DNUM a expliqué que les modalités d'organisation pour assurer la continuité de services sont les mêmes qu'il y ait les JO ou pas. Il n'y a pas d'écart par rapport à une année normale. S'il y a un débat, il faut qu'il ait d'abord lieu au sein de la DNUM.

Point n° 6 : Évolution des effectifs 2023 et 2024 en administration centrale et RETP – pour information

Le Chef de la mission DRH/CRHAC indique que pour la première fois en LFI (Loi de Finances Initiale) pour le MTECT, il y a un schéma d'emploi nul. Il n'est pas négatif, comme cela pouvait être le cas en 2022 et les années précédentes. La grande nouveauté pour 2023 était le suivi des effectifs qui ne s'effectuait plus en cible, mais en PAE (Plafond d'Autorisation d'Emploi). Ce suivi en PAE avait déjà été mis en place pour le suivi des effectifs dans les services déconcentrés dans le courant de l'exercice 2022. Cependant, à la différence des autres zones de gouvernance, l'administration centrale n'avait pas de PAE pyramidé, c'est-à-dire en A, en B et en C. Le suivi des effectifs est effectué au sein des départements CRHAC pour la zone de gouvernance d'administration centrale.

Le Chef de la mission DRH/CRHAC fait un point sur les PAE notifiés pour chacun des services. Entre 2023 et 2024, il y a eu une augmentation pour quasiment la plupart des services. Les plus attentifs se seront interrogés sur la réalisation 2023 du Secrétariat général qui apparaîtrait en sureffectif sur ce tableau, alors qu'il y a en fait une vacance qui pourra être détaillée plus tard. Dans le PAE notifié au Secrétariat général, les effectifs transférés dans le cadre de la création du CMGP intervenu au 1^{er} juillet 2023 n'apparaissent pas. Cela explique ce petit delta.

Une autre nouveauté pour 2024 est l'apparition pour la zone de gouvernance d'administration centrale de 2 services techniques centraux qui étaient avant suivi par PREMS que sont le CETU et le STRMTG, ces deux services émergeant sur le programme 203 dont la DGITM est responsable de programme.

Il évoque quelques évolutions au titre de la loi de finances 2023.

Il cite des renforts pour la DHUP, au titre du système d'information relatif au suivi du pilotage des expulsions locatives EXPLOC :

+1 en provenance du programme 216 qui est le programme support du ministère de l'Intérieur.

+73 pour la DGAMPA, nouvellement créée, en provenance des collègues du ministère de l'Agriculture, de la DPMA, l'ancienne direction des pêches maritimes de l'aquaculture.

-1 au titre du CGF dans le cadre des effectifs du Secrétariat général.

+7 pour la DIHAL, au titre du dialogue de gestion, dans ce qui est maintenant la réserve unique en ETP.

+2 au titre de la bonification maritime à la fois pour la partie UTAH de la DGALN et pour la DGAMPA.

Le Chef de la mission DRH/CRHAC fait un point sur l'état de la consommation. Pour la vacance sur 2021, 2022 et 2023, il y a une certaine forme de stabilité chez les collègues de la DGEC qui sont dans une vacance frictionnelle. Il en est de même pour le CGDD.

La DGPR qui était en sureffectif est repassée dans une vacance frictionnelle, quasiment à hauteur de son PAE. Une vacance plus élevée, mais qui s'explique pour la DGAMPA du fait de sa création et de cet apport d'effectifs qui comble cette vacance pour 2024. Au titre de la surconsommation et de sureffectif, il y a le cas particulier de la DGALN.

La CFDT demande s'il est possible d'avoir les différentes catégories des postes, par exemple pour les 73 en provenance de la DGAMPA. Elle demande s'il est possible d'avoir un ratio.

Le Chef de la mission DRH/CRHAC explique que ce sont des chiffres de PREMS qui ont été communiqués. Cependant, il est possible de se retourner vers eux pour savoir comment le volume est décomposé.

Le Président pense que cela n'a pas été fait. Ce genre de transfert n'est pas pyramidé.

La CFDT se félicite d'avoir une PAE 2024 supérieure à 2023 et espère que cela soit de bon augure.

L'UNIPF-UNSA se demande d'où vient le différentiel important concernant la DGALN. Elle souhaite savoir si cela est lié au fait qu'elle ait dépassé le plafond autorisé d'emploi par le passé.

Le Président répond que la raison est double. Il s'agit d'abord d'une raison technique liée à une problématique de décompte, qui dure et qui fait que la situation des effectifs par rapport au plafond d'emploi autorisé est supérieure. **Le Président** et la DGALN s'attaquent à rectifier cette erreur, mais cela prend du temps. Par ailleurs, il y a une réelle situation de sureffectif à la DGALN. Il a été demandé à la DGALN de résorber cette situation de sureffectif.

La CFDT souhaite relativiser la question du sureffectif à la DGALN. Il y a effectivement eu le problème en termes de flux de recrutement, mais il y a un problème de surcharge de travail récurrent. Il y a eu plusieurs visites du CHSCT à l'époque qui énonçait les difficultés. Les effectifs restent insuffisants par rapport aux missions demandées à la DGALN. Ce n'est pas la seule DG dans cette situation. Cependant, le seuil critique commence à être atteint. Ces petits à-coups ont encore plus aggravé la situation. Il y a une augmentation de la souffrance au travail à la DGALN. Malgré la bonne volonté des équipes, il est difficile de travailler dans un contexte de pénurie d'effectifs à la DGALN ou ailleurs. Il y a un écart entre ce qui est demandé et ce qui peut être fait.

Le Président indique que tous les services ont un plafond d'emploi notifié et maximum. C'est le fruit d'un arbitrage pris au niveau ministériel. Il est possible de penser que c'est insuffisant pour tous les services. Cependant, il y a un cadre limitatif de par la loi de finances.

Ce plafond d'emploi est globalement respecté, mais dans une situation de dépassement à la DGALN constaté qu'il faut malgré tout résorber.

Les situations de sureffectif pénalisent les autres. Étant donné que la masse salariale n'est pas extensible, si cela dépasse à tel ou tel endroit, il faut contraindre plus à un autre endroit.

Cela n'enlève rien aux propos concernant les difficultés qu'il peut y avoir dans les services au regard des charges de travail et des effectifs autorisés.

La séance est levée à 11h50.

Le secrétaire

Le Président

Le secrétaire adjoint

Marsanne

Julien DUCASTELLE

Jacques CLEMENT

Yoan MARSANNE