



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Comité social d'administration  
de l'Administration centrale  
du 24 octobre 2023

----  
Procès-verbal

Table des matières	2
Point n° 1 : Procès-verbal CSA-AC du 28 juin 2023 – pour avis	9
Point n° 2 : Mise en place d'une astreinte de décision à la DNUM – pour avis	10
Point n° 3 : Note portant organisation des activités des ISST – pour information	15
Point n° 4 : Règlement intérieur ARTT de l'AC	21
Point n° 5 : Planification des jours de fermeture des sites de l'administration centrale sur l'année 2024 – pour avis	23

Le Comité technique de l'Administration centrale s'est réuni le 24 octobre 2023 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  
Mme Ghislaine ARILLA, Cheffe de département CRHAC, DRH/CRHAC  
M. Romuald SEGRETIN, Chef de mission, DRH/CRHAC  
Mme Sandrine CHAMBELANT, Chargée d'études, DRH/Pôle CRHAC

**En qualité d'experts de l'administration :**

**Experts de l'administration**

M. Arnaud BEAUFORT, Directeur, DNUM  
Mme Catherine FERREOL, Directrice de projet, DNUM  
M. Gilles TOQUIN, Sous-directeur MSP par intérim, DNUM  
M. Tarik TOUGHRAI, Adjoint à la cheffe de bureau, PREMS/Bureau de la politique de la rémunération  
Mme Anne HARLE, Secrétaire générale adjointe, IGEDD  
Mme Christine BOUCHET, Présidente de la section AITAP, IGEDD  
M. Éric JEANRENAUD, Sous-directeur SETI, DAF/SAS

**En qualité de représentants du personnel :**

**Syndicat FO :**

Mme Laurence PICHELIN (titulaire)  
M. Koumar MOHANADAS (titulaire)  
Mme Brigitte TOMBALLE (suppléante)  
Mme Céline BARBE (suppléante)

**Syndicat UNIPEF UNSA :**

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

**Syndicat CFDT :**

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

**Syndicat CGT :**

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

**En qualité d'experts des représentants du personnel :**

M. François LEFORT, Expert pour la CFDT, IGEDD/HACS

*La séance est ouverte. Le syndicat FO assure le secrétariat de séance.*

*Le quorum est atteint.*

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

**Déclaration liminaire de FO**

*« Monsieur le Président, mesdames et messieurs les représentants de l'Administration, chers collègues,*

*En cette fin d'année, FO constate que malgré la volonté de l'abolir dans les directions générales en supprimant leur comité technique, une certaine forme de dialogue social perdure, attestant de sa pertinence.*

*En effet, très rapidement, les directions ont elles-mêmes été demandeuses de temps d'échange avec les représentants des personnels dans un contexte fortement anxiogène. Il leur est vite apparu constructif de maintenir la communication avec des agents qui ne cessent d'être déstabilisés par les incessantes réorganisations et les déménagements, conséquence de la diminution des espaces de travail en lien avec la circulaire du 8 février 2023 de la Première ministre.*

*Vous nous convoquez aujourd'hui afin d'examiner, entre autres, le projet de règlement intérieur ARTT et le calendrier des jours de fermeture des sites d'administration centrale. Force Ouvrière demande que cette mesure de fermeture s'accompagne de la possibilité pour les agents qui le souhaitent de bénéficier du télétravail, et pour ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables, d'être couverts par une autorisation spéciale d'absence ou par récupération d'horaire.*

*Nous demandons aussi le relèvement substantiel, non seulement de l'indemnité forfaitaire de télétravail, mais aussi de son plafond, afin de prendre en compte le surcroît individuel du télétravail au domicile.*

*D'ailleurs, nous demandons un bilan de l'étude en cours sur l'économie de chauffage réellement réalisée en administration centrale par cette mesure qui peut se trouver amoindrie par le transfert de charges aux agents à domicile.*

*Concernant le projet de règlement intérieur de l'administration, celui-ci a fait l'objet d'un examen attentif dans de nombreux groupes de travail et donc représente un lourd investissement, tant du côté des représentants du personnel que de la part des représentants de l'administration, dont nous saluons la forte implication. Cependant, jusqu'à la dernière séance, nous avons travaillé à l'aveugle, sans avoir de retour sur les suites données à nos propositions, et nous arrivons à cette plénière avec naturellement de nombreuses interrogations sur la rédaction de la version finale, notamment sur la question des astreintes.*

*À ce sujet, Force Ouvrière vous alerte sur la situation des agents de la DICOM, qui sont très inquiets sur le dispositif d'astreinte pérenne mis en place pour soulager les cabinets sur les gestions de crise et sur les urgences, dispositif qui va leur être imposé et pour lequel ils demandent un cadrage clair.*

*Indépendamment de ce règlement, nous souhaitons vous rappeler que la réalité qualitative de la vie quotidienne de tous les agents de l'administration centrale, c'est de devoir produire toujours plus et avec moins de moyens. Cette dégradation de leurs conditions de travail entraîne de nombreux cas d'épuisement, de burn-out, de stress, qui constituent un facteur de risque majeur pour les maladies cardiovasculaires.*

*Monsieur le Président, nous souhaitons des réponses positives et concrètes affichant ainsi votre volonté de préserver les missions de l'intégrité physique et psychologique des agents de l'administration centrale.*

*Je vous remercie pour votre attention. »*

## **Déclaration liminaire de l'UNIPF-UNSA**

*« Monsieur le Président, mesdames et messieurs, chers collègues,*

*Nous allons bientôt atteindre le premier anniversaire du mandat de notre comité social d'administration centrale, issu des élections professionnelles de décembre 2022. C'est sans doute le moment de tirer de premiers enseignements de cette nouvelle formule des CSA et de réfléchir à certaines perspectives, même si l'exercice a ses limites puisque lors du premier semestre 2023, le fonctionnement des instances représentatives du personnel et celui de nombreux groupes de travail a été fortement affecté par l'actualité sociale, qui était particulièrement tendue avec la réforme des retraites.*

*Le premier semestre 2023 s'est aussi achevé dans un climat de violences extrêmement inquiétant avec*

*les émeutes de juin dernier, qui ont atteint des proportions inattendues.*

*Tout cela ne contribue pas à apaiser les craintes des citoyens et des agents publics vis-à-vis des fractures toujours plus fortes au sein de notre société, renforcées par une forme d'incompréhension entre les citoyens et les gouvernants en place. Face à cela, il est urgent de renouer les fils d'un dialogue mis à mal ces dernières années, notamment au sein de la sphère publique, pour aboutir à une réelle co-construction des politiques publiques et des réformes susceptibles d'intervenir au sein de nos administrations.*

*S'agissant de notre administration centrale, la question qui se pose est aussi celle de savoir si la réforme des instances représentatives du personnel a permis une amélioration de la concertation et du dialogue social.*

*Par ailleurs, nous posons aussi la question des valeurs humaines que souhaite porter la DRH au travers de ces différents chantiers, dès lors que ce sujet constitue un enjeu significatif pour elle.*

*Il nous semble que pour le dialogue social, l'orientation en cours ne va pas nécessairement complètement dans le bon sens, malheureusement. Si la mise en place de groupes de dialogue informels au sein des différentes directions générales est une mesure positive, comme l'ont souligné nos camarades de FO, il est clair que ces groupes ne peuvent se substituer aux anciens comités techniques spéciaux, où les représentants du personnel pouvaient émettre des avis officiels sur des sujets de proximité touchant directement les agents. Or le CSA d'administration centrale ne peut suffire à lui seul de dialogue social effectif, d'abord au vu de l'ampleur de son périmètre et du fait même des dispositions réglementaires relatives au CSA, qui permettent de toute façon à l'administration de faire passer ses projets après deux votes négatifs à l'unanimité des représentants du personnel.*

*On peut d'ailleurs regretter que l'administration ne mette presque jamais, voire jamais, à profit le délai de re-consultation du comité social pour amender ses projets après un premier avis négatif. On note aussi un assez faible nombre de sujets évoqués en CSA qui appellent des avis.*

*Quant aux réorganisations dans les services centraux, bien qu'une communication effective soit mise en place envers les agents concernés dans certains cas, ces processus continuent d'interroger dans la mesure où leur fréquence importante a pour effet de déstabiliser les agents et qu'ils souffrent parfois de l'absence réelle d'étude d'impact ou de diagnostic préalable. Nous considérons que le bilan des réorganisations intervenues ces dernières années devrait être tiré tant en termes de niveau de service proposé au citoyens que pour ce qui touche à la qualité de vie au travail des agents.*

*De même, nous observons que sur certains sujets importants, la concertation pourrait être plus effective, comme pour le projet de réforme de la protection sociale complémentaire, où la méthode suivie a interrogé, notamment du côté de la DGAFP, et pour lequel les marges de négociation étaient finalement extrêmement faibles.*

*Il n'y a pas eu d'étude d'impact clair sur ce projet de réorganisation de la PSC, et à l'heure actuelle, il est difficile d'en mesurer les effets financiers sur les agents, voire le niveau de couverture qui sera assuré. Même si l'UNIPÉF-UNSA sera signataire du volet santé, nous conservons des inquiétudes et des interrogations.*

*S'agissant du règlement intérieur pour l'organisation du temps de travail en administration centrale, les travaux en groupe de travail ont été riches, mais nous regrettons qu'ils se concluent alors que subsistent des incertitudes juridiques, en particulier sur le niveau normatif de ce document et son caractère opposable. On demeure aussi dans le flou quant à l'articulation de ce règlement intérieur avec les valeurs de politique de ressources humaines qu'est censé porter la DRH.*

*Enfin, certaines thématiques comme celle des astreintes nous semblent à examiner plus particulièrement. Le sujet des astreintes est un chantier en soi, notamment en ce qui concerne les*

*conditions et les modalités de mise en astreinte des agents et les moyens donnés pour les exercer. Les facteurs générateurs de RPS pour les agents sous astreinte aussi.*

*Concernant les fermetures de locaux en administration centrale, ce sera débattu en séance, nous sommes surpris de l'accroissement des jours concernés. Cela finit par susciter des interrogations sur la trajectoire suivie à terme, voire sur la portée même des jours RTT employeur.*

*Par ailleurs, le bilan énergétique réel des fermetures de locaux ne peut être mesuré qu'au regard des reports de consommation induits chez les agents tenus d'être en congé ou en RTT lors de ces périodes de fermeture, ce qui est difficilement mesurable. Sur ce plan, le bénéfice en termes de sobriété énergétique ne nous semble pas établi avec certitude.*

*Plus globalement, l'UIPEF-UNSA demeure inquiète sur les conditions matérielles et morales données aux agents pour exercer leurs missions. Nous sommes conscients que les modes de travail ont grandement évolué ces dernières années, et on peut saluer la démocratisation du télétravail, mais les problèmes que nous notions déjà lors des précédents mandats perdurent. Les agents restent confrontés à des facteurs de RPS importants, que ne va pas atténuer le développement de la rémunération au mérite, semble-t-il, outre les réorganisations fréquentes déjà évoquées et à des incertitudes sur la qualité de vie au travail, compte tenu des orientations de la politique immobilière de l'État.*

*Sur ce point, nous regrettons d'ailleurs le refus d'une expertise agréée dans le cadre des expérimentations au motif que celles-ci ne constituent pas des projets suffisamment importants. Nous sommes aussi inquiets du développement justement de ces expérimentations, notamment de flex space, qui ne donnent pas lieu à concertation et qui sont menées à marche forcée. Traduisent-elles une tendance lourde ? C'est la question.*

*Sans revenir à l'excès sur les problèmes de température dans les bureaux, déjà évoqués plusieurs fois, on peut déplorer que les alertes des agents n'aient pas toujours été suivies d'effet. Nombre d'agents ont fini par opter pour des solutions individuelles, mais ce phénomène interroge et on peut craindre qu'il contribue à plus de désertification des bureaux.*

*Enfin, la situation du pôle médical nous inquiète beaucoup. Même si cette question relève plutôt de la formation spécialisée de notre CSA, nous tenons à rappeler le caractère anormal, voire illégal, de la situation actuelle de la médecine de prévention, au vu du ratio entre le nombre d'agents sur site en administration centrale et celui des médecins recrutés. Quelle est la politique d'attractivité suivie pour ces postes médicaux ? Là aussi c'est une question. Il nous semble qu'elle n'est pas au rendez-vous, du moins pas assez. Or tout employeur est tenu de veiller à la santé physique et mentale de ses salariés, et l'affaiblissement du pôle de médecine de prévention fait obstacle au respect de cette obligation. On en vient parfois à se demander si les agents ne devraient pas apporter eux-mêmes leur dossier médical à leur encadrant pour les responsabiliser et obtenir des aménagements de poste en cas de besoin.*

*Enfin, et j'en terminerai par-là, nous évoquerons aussi la situation des représentants du personnel eux-mêmes, puisqu'avec la loi de transformation de la fonction publique et la reconfiguration des instances représentatives du personnel, tant dans leurs compétences que leur organisation, nous redoutons une explosion de la charge de travail des permanents syndicaux ou des représentants du personnel. C'est le cas aujourd'hui, et nos craintes étaient fondées. Les équipes des différentes organisations syndicales ont des difficultés réelles pour faire face aux sollicitations de l'administration, avec le rythme effréné des réunions, la multiplication des groupes de travail et comités de suivi divers, sans compter le dialogue interne informel au sein de chaque DG, et aussi la vie interne des organisations syndicales, dont il faut bien tenir compte. Avec tout cela, quel temps nous reste-t-il pour nous occuper des agents ?*

*Au vu de cette surcharge de travail, l'UNPEF-UNSA souhaite un réexamen, voire une refondation des conditions du dialogue social au sein de notre ministère pour lui donner plus d'efficience.*

*L'UNICEF-UNSA se réserve le droit d'interpeller l'administration dans ses futures communications aux agents lorsque le dialogue social n'aura pas permis de dégager un consensus ou des avancées. »*

## **Déclaration liminaire de la CGT**

*« Monsieur le Président, mesdames, messieurs, chers collègues,*

*Ce CSA étant le premier depuis la rentrée, il amène à témoigner de quelques éléments introductifs de contexte auxquels sont confrontés les agents d'administration centrale au même titre que la population.*

*D'abord un été le plus chaud jamais mesuré, avec des hommes et des femmes qui ont lutté à armes inégales contre des méga feux ou des inondations monstres. La température moyenne a été supérieure de 1,4°C à la normale. Un été fait de canicules multiples et tardives. En administration centrale aussi les agents ont souffert dans leur bureau. Il y a eu aussi des sécheresses sur une partie de notre territoire, mais aussi des périodes de froid inhabituelles.*

*Un été au cours duquel les tensions et les mobilisations autour des enjeux liés à l'eau ont pris une ampleur inédite.*

*Ensuite, une actualité de plus en plus inquiétante et anxiogène sur le plan international, avec des conflits et des guerres qui de part et d'autre font des victimes civiles par milliers et qui ont des répercussions dans notre pays.*

*Puis une situation nationale tendue et le sentiment de plus en plus perceptible d'un grand écart entre le vécu de millions de personnes et un gouvernement sourd aux revendications les plus légitimes, avec un recul de l'âge de départ en retraite aux forceps, malgré une réprobation nationale majoritaire et une opposition unanime des syndicats. Puis un refus de revalorisation générale des salaires, alors que les pouvoirs d'achat dévissent en faisant basculer des familles entières dans la précarité et la pauvreté. Le travail des salariés est de moins en moins rémunéré en comparaison des dividendes et revenus financiers de ceux qui les exploitent. Qui plus est, sur les douze derniers mois, rien qu'en se référant à l'indice INSEE, la moyenne de l'inflation est en augmentation de 5,8 % à 6 %, sans compter celle de l'année dernière de plus de 5 % également. L'augmentation du point d'indice de 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022 est largement insuffisant.*

*Dans notre périmètre, l'annonce d'un PLF 2024 poursuivant le renversement de tendance avec une hausse des effectifs pour l'ensemble du pôle ministériel est à fortement relativiser, notamment pour l'administration centrale qui ne bénéficiera certainement pas de grand renfort. Et quand bien même. Encore faudrait-il être attractif pour être en capacité de recruter. Quelques exemples récents de cas individuels portés à la connaissance de l'administration ne sont pas pour rassurer en la matière. Les restructurations se poursuivent et seraient-elles de moindre ampleur, elles occasionnent les mêmes inquiétudes et engendrent des situations difficiles pour nombre d'agents.*

*Dans le même temps, peu d'espoir d'obtenir une promotion. Un jour peut-être supplémentaire de fermeture imposée dans les services, des problèmes récurrents pour la restauration collective, une politique immobilière réduisant le nombre de mètres carrés par agent.*

*La colère gronde, mobilisations sociales, révoltes populaires dans les banlieues, conflits environnementaux. Qu'à cela ne tienne, le Président, sa Première ministre et le gouvernement restent droit dans leurs bottes et manient la répression sous toutes les formes. Plusieurs dirigeants de la CGT en ont d'ailleurs fait l'objet très récemment. Le 13 octobre, la CGT, avec d'autres syndicats de France et d'Europe, a appelé une nouvelle fois à la mobilisation, notamment pour l'augmentation des salaires et l'amélioration des services publics. Elle continuera de le faire autant qu'il le faudra.*

*Concernant l'ordre du jour, nous interviendrons dans le cours de la réunion. »*

**La CFDT** ne donne pas de déclaration liminaire afin de laisser du temps au débat. Elle souligne partager la plupart des points soulevés par ses camarades. Elle rappelle cependant qu'il était prévu lors du CSA du 28 juin un point astreinte communication qui n'avait pas pu être traité. Celui-ci n'apparaît pas à l'ordre du jour et la CFDT demande pourquoi.

**Le Président** prend bonne note de ces interventions, notamment la question des rémunérations pour lesquelles l'Administration fera porter l'alerte au niveau approprié, à savoir les cabinets ministériels. Il ne doute pas que les organisations, lorsque les bilatérales avec le ministre Monsieur Béchu auront lieu, reviendront sur ce sujet d'importance.

S'agissant du maintien du dialogue social sous une forme informelle dans les directions générales, il entend les propos des organisations syndicales à la fois positifs sur la reprise de ce dialogue social informel et à la fois critiques sur le fait qu'il soit informel et non sous forme de comités sociaux d'administration. Sur le second point c'est ce que le législateur avait souhaité, donc la loi est déclinée au sein de l'administration. Il relève que l'engagement consistant à mettre en place sous forme informelle un dialogue social dans chacune des directions générales de l'administration centrale est tenu.

Sur la question des moyens, ce sera partagé lors du bilan des effectifs 2023, mais il est déjà possible de constater qu'il y aura une progression des effectifs 2023 par rapport à 2022. À l'heure actuelle, concernant la question de l'attractivité sur l'administration centrale, même si sur un certain nombre de postes il n'est pas toujours simple d'avoir les candidatures pertinentes, globalement, l'administration centrale utilise la totalité de son plafond d'emploi. C'est un point important, car ce n'est pas forcément le cas pour d'autres services. Cela tente à montrer que si la question de l'attractivité est pleine et entière, des solutions sont collectivement trouvées pour pourvoir l'ensemble des postes. **Le Président** fait un distinguo entre pourvoir l'ensemble des postes publiés et utiliser pleinement le plafond d'emplois, puisqu'il peut y avoir plus de publications qu'il n'y a de plafond d'emplois réellement disponible. Ceci est souvent fait délibérément afin de maximiser les chances d'optimiser le plafond d'emplois, en faisant du « *surbooking* ». La lecture à avoir n'est pas les postes publiés, mais les plafonds d'emplois notifiés à chacune des directions générales ainsi qu'au secrétariat général.

Pour 2024, **le Président** indique que les renforts présentés par les ministres début octobre lors du CSA ministériel budgétaire – qui sont une grande première dans les ministères depuis de nombreuses années – concerneront aussi l'administration centrale, qui n'est pas oubliée dans le mouvement. L'administration n'est pas du tout dans l'action du « toujours plus avec moins de moyens ». Il ne saurait discuter du « toujours plus », puisqu'il s'agit d'une appréciation compliquée, mais réfute le « toujours moins » dès 2023, y compris pour 2024.

**Le Président** reviendra sur les sujets de fermeture puisqu'ils sont inscrits à l'ordre du jour. Il confirme avoir entendu les différentes interrogations des organisations syndicales.

Concernant la protection sociale complémentaire, **le Président** salue le fait que sur le volet santé, le protocole ministériel a fait l'objet d'un accord majoritaire. Cela permettra sa mise en œuvre dans sa complétude, y compris les options et les mécanismes de solidarité tels qu'ils ont été négociés. Il est possible que certains puissent dire que le dispositif fonction publique et la méthode utilisée ne seraient pas bons, au demeurant, tout cela a été fixé dans l'accord interministériel qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. Cela signifie qu'il y a eu un compromis (car c'est ce qu'est un protocole : un compromis) entre l'ensemble des parties sur le dispositif interministériel tel qu'il est décliné, et comme tout compromis, tout le monde a ses insatisfactions. Toutefois, dans le cadre d'une négociation, tous doivent admettre d'avoir fait un pas en direction des autres. Les positions des organisations syndicales n'étaient pas forcément unanimes. C'est normal, c'est la démocratie.

**La FO** indique ne pas être signataire.

**Le Président** confirme que la FO est signataire de l'accord ministériel, écrit à l'appui. Il précise que cela a été voté au congrès de Force Ouvrière, la semaine précédente.

**Le Président** ne revient pas sur les autres sujets qui relèvent de la formation spécialisée, mais souhaite, s'agissant de la médecine du travail, préciser que les difficultés qui peuvent être rencontrées à doter le service de médecins ne sont pas un sujet d'attractivité, mais de disponibilité de médecins. C'est la seule et unique cause. Il rappelle quelques faits. Initialement, avant que de travailler avec le CMIE, l'administration s'était épuisée pendant deux ans à recruter des médecins. Ce n'était pas la question de la rémunération qui faisait la différence, mais les maigres candidats (un en deux ans) ont préféré aller voir ailleurs. Sous les effets du numerus clausus appliqué pendant quelques décennies avec force et vigueur, la France n'a plus assez de médecins. La spécialité médecine du travail est la dernière spécialité demandée au concours de l'internat, après la médecine généraliste. La spécialité médecine du travail ne fait pas le plein, voire est vide. La France ne forme plus assez de médecins du travail. Comme c'est une spécialité impérative pour pouvoir être médecin du travail, cela pose une difficulté.

Autre fait, l'administration avait réussi il y a quelques années, dans le cadre d'un marché public, à travailler avec le CMIE, qui était alors le seul candidat. Le marché est en cours de renouvellement. L'appel d'offres passé a fait l'objet d'aucune candidature. L'administration a ensuite négocié avec le CMIE pour leur demander de poursuivre la prestation dans le cadre d'un marché négocié, ce que le Code du marché public permet de faire quand le marché est infructueux. Les différents associations et prestataires ne répondent pas, car s'ils le font, ils ne pourront pas fournir les médecins correspondants. C'est l'unique sujet. Ce n'est pas une question de volonté ou d'argent. Il n'y a pas de médecins. Le problème réside dans tous les services publics et dans toutes les entreprises.

**Le Président** aborde un dernier point qui sera réexaminé. Les organisations syndicales ont mentionné la question des astreintes à la DICOM. Le point aurait en effet dû être inscrit à l'ordre du jour de la présente réunion. Au terme d'un incident de parcours, un quiproquo, il ne l'est pas. Soit une réunion dédiée sera organisée afin de l'examiner, soit il sera examiné lors de la prochaine réunion de début décembre. Cela sera statué en interne. **Le Président** confirme que le projet d'astreinte sur la DICOM donnera lieu à un avis du CSA d'Administration Centrale. Il précise que pour la DICOM, cela nécessite une modification de la partie réglementaire du texte ministériel sur les astreintes, qui donnera lieu à un examen par le CSA ministériel. Pour d'autres raisons, ce texte doit également être modifié.

### **Point n° 1 : Procès-verbal CSA-AC du 28 juin 2023 – pour avis**

**La CGT** présente ses excuses de ne pas avoir assez pris de temps en amont pour pouvoir dire ce qu'elle va annoncer. Sur le fond, la CGT exprime son accord, mais a remarqué, sur la forme, des phrases non terminées. Elle annonce qu'elle fera désormais attention.

**Le Président** note qu'une attention collective sera partagée.

*Le procès-verbal du 28 juin 2023 est approuvé à l'unanimité, par 11 voix favorables (4 FO, 2 CGT, 2 CFTD, 3 UNIPEF-UNSA).*

## **Point n° 2 : Mise en place d'une astreinte de décision à la DNUM – pour avis**

**Le Directeur de la DNUM** exprime son enthousiasme quant à sa présence à l'instance pour présenter ce projet de mise en place de l'astreinte de décision pour les cadres de direction au sein de la DNUM. Jusqu'à présent, il n'y avait que des astreintes dites de sécurité, précisément sur les incidents d'exploitation, c'est-à-dire qu'en heures non ouvrables, il n'y avait qu'une incertitude pour celles et ceux qui auraient voulu signaler un problème sur les applications informatiques. Comme tout le monde le sait, ce ne sont pas forcément uniquement les infrastructures qui peuvent dysfonctionner, mais aussi la téléphonie, les ordinateurs. Les systèmes, réglés sur le fuseau horaire de Paris, sont censés fonctionner partout. Il est ainsi important qu'il y ait la possibilité de trouver un répondant à la DNUM, heures non ouvrables, pour prendre en compte un incident, qu'il s'agisse des systèmes de type messagerie, VPN, applications métier, etc. Sur tous ces cas-là, le service PSIN recueillait déjà l'existence de pannes, mais il n'y avait pas, au niveau de la direction de la DNUM, la possibilité d'organiser cette remontée d'information.

**Le Directeur de la DNUM** entend la réaction des organisations syndicales par rapport aux astreintes et à ce risque RPS. Selon lui, le risque RPS naît du flottement. Quand tout le monde sait qu'une panne peut arriver et que personne ne sait qui sera prévenu, il y a un risque, puisque tout le monde se sent en veille. Le fait de formaliser une astreinte de décision, qui tournera sur douze personnes, correspond à dire que les onze autres pourront dormir sur leurs deux oreilles, puisque la douzième sera présente au bout du fil pour répondre. **Le Directeur de la DNUM** estime que la mise en œuvre de cette astreinte de décision à la DNUM était attendue dès les premiers échanges un an auparavant au sein du pôle ministériel. Il n'y a pas d'astreinte au niveau CODIR. Ce qui est proposé ici est de responsabiliser sur une semaine les douze personnes à tour de rôle, la présence, le fait de pouvoir tenir une main courante des problèmes rencontrés, et le cas échéant, estimer s'il convient d'escalader ces derniers pour activer une réaction.

C'est bien que cela naisse un an après maturation. **Le Directeur de la DNUM** remercie ses collègues pour la conduite du dossier cette année et leur donne la parole. Avec l'arrivée des Jeux Olympiques, il est important d'être en capacité de savoir que quelqu'un répondra à la DNUM en cas de besoin, quelle que soit l'heure du jour ou de la nuit.

**La Directrice de projet de la DNUM** précise que comme indiqué dans la note de présentation adressée au CSA d'AC, cette astreinte de décision vient bien en appui de l'équipier d'astreinte déjà en place et qui va perdurer, ainsi que des experts qui peuvent être mobilisés en renfort. L'objectif de cette astreinte de décision est effectivement d'apporter un regard externe, de soulager autant que de besoin l'équipier d'astreinte, de l'aider à identifier des sollicitations complémentaires des experts, de rendre compte et d'informer la hiérarchie, de tenir la main courante. Autant de tâches qu'aura moins à faire l'équipier d'astreinte aujourd'hui en place.

Cette astreinte a bien entendu fait l'objet d'échanges et d'un accord unanime des cadres de la direction, cela a été évoqué dans plusieurs CODIR, et les douze collègues concernés sont tous moteurs et très engagés à la perspective de participer à cette astreinte.

Le cadre d'astreinte n'aura pas à venir sur place. L'astreinte se fera à son domicile. Selon son statut, son corps et son grade, le cadre d'astreinte pourra bénéficier de l'indemnité d'astreinte, de l'indemnité d'intervention ou de repos compensateur, conformément au cadre réglementaire en vigueur.

La période d'astreinte est entièrement calquée sur ce qui se fait actuellement, notamment dans les permanences cabinet : l'astreinte démarrera un vendredi à 18 heures jusqu'au vendredi suivant. Elle comprendra, bien entendu, les jours fériés si nécessaire.

La DNUM a préparé en parallèle des documents. Même s'ils ne sont pas soumis dans cette instance, ils seront partagés ultérieurement. Ces documents comprennent une boîte à outils, la mallette du futur cadre d'astreinte avec tous les liens accessibles, l'annuaire, les différentes missions à remplir, ainsi que le calendrier des premières astreintes. Celles-ci démarreront dès que cette instance aura donné son accord et que la décision pourra être signée par le Secrétaire général.

**Le Sous-Directeur MSP de la DNUM** est disposé à répondre aux questions ou sollicitations des organisations syndicales, en particulier sur la manière dont tout cela s'opère aujourd'hui et dont l'astreinte de décision apportera un appui, car c'est surtout cet appui qui manquait dans l'organisation actuelle. Les équipiers d'astreinte seront complètement mobilisables et mobilisés sur leur métier, c'est-à-dire l'intervention sur une situation dégradée et le report de la relation avec l'encadrement supérieur, mais aussi le regard transverse nécessaire pour juger de l'escalade ou des moyens complémentaires à mobiliser.

**FO** souligne que le projet indique la mobilisation des experts qui seront appelés en renfort des équipiers d'astreinte. Elle s'interroge sur l'organisation qui sera mise en place et demande si les experts sont tous bien identifiés et informés.

**La CFDT** pose sensiblement la même question. Elle comprend qu'il y a des astreintes de sécurité et de décision, et a l'impression que concernant les experts, il s'agit d'une astreinte informelle. Elle demande si c'est bien couvert par les astreintes de décision ou si une sous-traitance est prévue. La note relève un problème d'effectif qui ne permettrait pas de mettre en place les astreintes, la **CFDT** s'interroge donc sur le fonctionnement alors que ces experts devraient être dans la boucle. Elle insiste sur le fait qu'il faut évidemment éviter l'astreinte informelle.

**La CGT** rejoint les autres questions. Elle demande si le fait de mettre en place cette astreinte est né d'un constat qui a généré une obligation. Elle a bien entendu le côté organisationnel, mais demande si cela est également lié à un constat d'heures effectuées dans un cadre non officiel, ou s'il s'agit d'une mise en place complètement nouvelle. **La CGT** demande également, en vue de la mise en place d'un nouveau système, si d'une manière ou d'une autre, un mode de fonctionnement a pu être testé, ou si s'agit de propositions théoriques qui seront mises en pratique au moment où elles seront mises en œuvre.

**L'UNIPF-UNSA** trouve l'initiative excellente, notamment concernant la réduction des risques, en particulier RPS, des personnes qui font les astreintes d'infrastructure. Les enjeux sont bien décrits. Elle met un point d'interrogation sur le même élément que la CFDT, à savoir les experts qui ne sont pas sous astreinte, mais qui le sont quand même. Ces personnes vont se voir sollicitées sans être sous astreinte, pour certaines sur des systèmes d'information majeurs, avec une pression qui risque d'être importante à la fois pour l'expert, qui peut manquer un appel, et pour le cadre d'astreinte et pour l'astreinte d'infrastructure, qui potentiellement n'auront pas pu joindre l'expert. L'astreinte, de fait de ces experts, paraît préjudiciable pour ces personnes et pour les deux équipes d'astreinte qui ne sauront jamais si elles peuvent joindre correctement quelqu'un à même de résoudre le problème.

**L'UNIPF-UNSA** est surprise que seuls ceux qui sont nommés sur les fonctions de responsabilité supérieure ou logés pour Nécessité Absolue de Service ne bénéficient pas d'indemnité d'astreinte. Les astreintes de décision dans d'autres services que la DNUM rémunèrent tout le monde. **L'UNIPF-UNSA** s'étonne ainsi que toutes les personnes ne soient pas rémunérées dans le cadre de leur astreinte.

**La CGT** demande l'accès à la boîte à outils prévue pour les agents en astreinte, en l'occurrence dans ce cas spécifique pour les cadres de direction. Elle souhaite également savoir si c'est prévu, pas seulement pour les cadres dirigeants, mais pour tous les autres agents soumis à des astreintes, y compris dans d'autres directions.

**Le Directeur de la DNUM** répond concernant la liste et l'identification des experts. La note dit bien que la variété et la richesse des problèmes qu'il est possible de rencontrer font que potentiellement, l'ensemble des expertises ne peut pas être mis sous astreinte. La différence entre un « astreinteur » et quelqu'un qui n'est pas sous astreinte est que cette dernière peut être là, comme elle peut ne pas être là. « L'astreinteur » de décision DNUM est quant à lui censé répondre. Son numéro sera présent pour les fiches dans les cabinets. Pour le reste, il y a des sociétés de service informatique et des prestataires qui accompagnent, des prestataires pour lesquels les marchés organisent parfois des interventions dans une durée encadrée (deux ou quatre heures). Le cadre de direction mobilisé en pleine nuit peut faire appel au PSIN et à ces fameuses astreintes des marchés, puisque souvent, les problèmes rencontrés sont recouverts par des marchés spécifiques. Il doit normalement avoir déjà une capacité d'action qui couvre facilement 80-90 % des cas. La note essaie d'être exhaustive et évoque la possibilité en effet, de traiter les problèmes en week-end, cas rare (cas survenu une fois au cours de l'année écoulée). C'est pourquoi il n'est pas possible de mettre tout le monde sous astreinte. Les problèmes sont d'abord une appréciation et leur résolution peut souvent attendre le lundi matin. **Le Directeur de la DNUM** entend la crainte des organisations syndicales et propose d'évaluer la réalité du projet d'ici un an, si sa mise en œuvre est votée ce jour. Comme la réunion de direction se fait le lundi, le cadre d'astreinte pourra alors débriefer sur son week-end.

**La Directrice de projet de la DNUM** propose de revenir vers les organisations syndicales avec un premier mois de bilan dès début décembre, au prochain CSA.

**Le Directeur de la DNUM** souligne la probabilité non négligeable qu'il n'y ait rien eu à ce moment-là. Il aborde ensuite la question des rémunérations posée par les organisations syndicales. Il rappelle qu'il n'y a *a priori* pas beaucoup d'actions à mener, et cela ne paraissait ainsi pas invraisemblable que les personnes dont les textes ne prévoient pas de les rémunérer pour les astreintes ne soient pas concernées.

Concernant la boîte à outils, celle-ci sera complétée. Elle est composée des descriptifs des dispositifs techniques qui permettent d'avoir accès aux tickets et au suivi de l'état des applications, ainsi que des différents numéros de téléphone.

Au sujet de l'essai, l'expérience et l'anticipation du dispositif, **le Directeur de la DNUM** répond que le dispositif est comparable à ce qu'il connaissait dans ses fonctions précédentes. La différence est que le téléphone de « l'astreinteur » sera porté sur la feuille d'astreinte, il n'y aura pas de numéro unique. Tout est dématérialisé. Hormis cela, tout est identique au dispositif qui fonctionnait à la Bibliothèque Nationale. Il assure que ce n'est pas un dispositif imaginé ex abstracto.

**La Directrice de projet de la DNUM** complète au sujet de la rémunération des experts, en expliquant que même si les experts ne sont pas sous le régime d'astreinte, ils bénéficient selon leur statut, leur corps et leur grade soit des indemnités pour travail en heures supplémentaires, soit des indemnités d'intervention, et dans tous les cas, des possibilités de repos compensateur.

**Le Président** ajoute que les agents en NAS, du simple fait qu'ils sont en NAS, sont effectivement tenus d'être dans le tour d'astreinte et ne sont pas indemnisés, parce que la contrepartie du logement en Nécessité Absolue de Service est justement de devoir effectuer des astreintes. Il n'y a pas de rémunération dédiée pour les astreintes, puisque la contrepartie est la mise à disposition d'un logement dans des conditions financières très adaptées.

Sur les fonctions supérieures, cela ne concerne que le directeur, puisque le texte vise les agents sur les fonctions d'encadrement supérieur ayant de la NBI. Désormais, il n'y a plus que le directeur. Lorsque ce dernier fera des astreintes, il le fera sans indemnisation.

**FO** ne comprend pas. Les experts n'ont pas le droit à l'astreinte, mais auront quand même des indemnités d'intervention. Elle demande le montant de ces indemnités.

**La Directrice de projet de la DNUM** répond que l'indemnité d'astreinte est une indemnité hebdomadaire qui dépend du grade de la catégorie de l'agent. Cela équivaut à environ 120-130 euros par semaine. Les experts n'auront pas droit à cette indemnité d'astreinte. En revanche, ils auront droit à une rétribution pour les heures de travail sur lesquelles ils auront été sollicités en heures non ouvrables. Elle indique ne pas connaître le tarif de ces heures ITHS (indemnités de travail en heures supplémentaires) ou en indemnité d'intervention, mais l'Adjoint à la cheffe de bureau PREMS peut peut-être les donner.

**L'Adjoint à la cheffe de bureau PREMS** répond que cela dépend de trois indices et de l'indice majoré de l'agent.

**La CGT** demande si la mise en place d'astreintes est globalement acceptée. L'Organisation s'interroge sur le mode d'information prévu pour les personnes qui arriveraient dans les services, notamment sur les fiches de poste. Elle souligne que l'astreinte a tout de même un impact dans les fonctions.

**Le Directeur de la DNUM** est d'accord avec cette intervention. Il répond que si le projet est voté ce jour, la publication des avis de vacance mentionnera que les postes en question prévoient une semaine d'astreinte tournant toutes les 12 semaines. L'idée du débat qui a eu lieu était de vérifier que les cadres d'astreinte ont une vision assez large du fonctionnement de la Direction et des problématiques, et donc des sujets. C'est pour cette raison que font partie du CODIR des agents qui ne se sentaient pas de le faire. C'est pourquoi les membres du Comité de Direction ont été restreints pour garder ceux qui, de par leur fonction, voient passer environ tous les problèmes que rencontre la DNUM au quotidien, et qui ont une pratique régulière des interlocuteurs à joindre et des solutions à apporter. La DNUM indique que toutes les personnes concernées sont informées et ont donné leur accord. Les fiches de poste ne seront peut-être pas modifiées, mais les avis de vacance le mentionneront.

**L'UNIFEF-UNSA** remercie la DNUM pour sa réponse sur la rémunération des cadres de décision. Elle comprend qu'elle ne puisse pas la recevoir en séance, mais souhaite connaître le taux de rémunération des experts lors d'une intervention. Elle émet un doute sur le fait que les agents de catégorie A puissent bénéficier d'une telle rémunération. Supposant que tout cela se concrétisera par une note d'organisation, **l'UNIFEF-UNSA** n'est toujours pas rassurée du fait d'écrire noir sur blanc « les experts appelés en renfort le cas échéant », puisqu'ils sont en astreinte d'office, ce qui leur met une pression et en cas de non-réponse, il est possible d'imaginer qu'un expert qui ne répondrait jamais serait considéré comme moins bon que ses collègues qui répondraient de manière systématique. L'Organisation entend bien que les incidents sont rares, mais laisser dans une note d'organisation générale que des experts soient, le cas échéant, appelés en heures non ouvrées signifie qu'ils sont en astreinte sans l'être.

**FO** rejoint la remarque de l'UNIFEF-UNSA. Elle demande en effet comment la DNUM sollicitera et mobilisera les experts s'ils ne sont pas en astreinte. Sauf à les mettre en astreinte, elle ne voit pas comment il est possible de régulariser et retirer le stress, que peut engendrer le fait de savoir qu'ils peuvent être contactés sans que cela soit possible. Ce n'est pas clair. De plus, elle demande si les agents ont été informés de cette note et de l'organisation que la DNUM souhaite mettre en place.

**La CFDT** partage l'inquiétude sur la pression implicite qu'il peut y avoir. En termes de rémunération, elle comprend qu'il y a une récupération, mais celle-ci n'est pas doublée et regrette le fait que le travail le week-end ne soit pas pris en compte, alors qu'il y a une astreinte derrière. Dans le cadre de la prévention des risques, il est important d'anticiper et d'éviter la pression, de ne pas se borner à mesurer la casse éventuelle ensuite.

**Le Directeur de la DNUM** répond qu'actuellement, la situation est pire que sans le texte. Aujourd'hui, tous les cadres de direction peuvent être appelés au gré de l'activation dans l'annuaire pour retrouver leur portable et annoncer un problème. Le statut des experts ne change pas avec ce texte. Ce dernier ne concerne que les douze personnes du Comité de Direction. Ils ont bien évidemment été associés, puisque le sujet est abordé depuis un an. Cela a été débattu et le texte examiné. Les douze personnes en question sont directement impliquées dans l'élaboration du texte présenté. Cela ne change rien pour les 350 autres salariés de la DNUM. Aujourd'hui, si un problème se pose un dimanche, il va être tenté de le résoudre, même en l'absence du texte. Il rassure sur le fait que lorsque les personnes ne sont pas d'astreinte, il est normal qu'elles ne décrochent pas. Personne ne sera sanctionné, même mentalement. La proposition consiste simplement à clarifier ce présentiel téléphonique de décision auprès des douze personnes du Comité de Direction. Le Directeur de la DNUM entend l'inquiétude des organisations syndicales et propose de revenir aussi souvent qu'elles le souhaitent afin de donner la réalité de ce qu'a été à la fois le nombre d'incidents remontés et la sollicitation d'experts non soumis à un régime d'astreinte en HNO.

**Le Sous-Directeur MSP de la DNUM** précise que les systèmes techniques sont complexes et qu'il est nécessaire que chaque équipe dispose d'une expertise de haut niveau pour maintenir le bon fonctionnement de l'ensemble. Les agents de la DNUM ne cherchent pas spécialement à être mobilisés en HNO, mais à mettre tout en œuvre au quotidien pour assurer la stabilité et la maintenabilité de l'ensemble. Il rappelle que le nombre de fois où l'astreinte est réellement engagée se compte sur les doigts d'une main. Lorsque la situation devient impérieuse et qu'il faut escalader, c'est-à-dire essayer de trouver une solution pour que, dès le lundi matin, les agents retrouvent un service non dégradé, il est important que des équipiers d'astreinte soient engagés. Il y a les équipiers à la semaine qui montent sur l'incident. La plupart du temps, la DNUM fait en sorte que ces équipiers d'astreinte soient deux ou trois, avec chacun un périmètre technique qui se complète de manière à avoir une résolution de l'incident. À situation exceptionnelle, il est parfois important d'avoir l'expertise de la personne qui manage le système au quotidien, et sur appel, cette personne-là s'engage de manière spontanée, parce qu'elle a à cœur d'assurer la continuité de son système. Toutefois, il n'y a eu aucune obligation jusqu'à présent. **Le Sous-Directeur MSP de la DNUM** est convaincu que par la suite, les équipiers appelés en expertise viendront sur la base du volontariat. À présent, une traçabilité est souhaitée et c'est ce qui est demandé aux cadres de décision : tracer les personnes engagées pour qu'elles aient un dédommagement normal financier et un temps compensateur de repos en fonction de l'application des textes. C'est ce qu'apportera cette astreinte de décision. Ce dispositif existe depuis longtemps. Il y a toujours des ajustements à opérer, parfois en HNO pour assurer une complétude des systèmes. Il y a également de moins en moins de problèmes techniques (machines en panne). C'est surtout pour les dysfonctionnements de systèmes qu'il est nécessaire d'intervenir.

Il précise que cela fait presque un an que le sujet est travaillé entre la DNUM et les acteurs de la DRH. Des groupes de travail ont été animés avec les agents. Le fonctionnement interne a été réajusté. La DNUM a toujours mesuré l'intérêt, y compris pour les techniciens engagés, d'avoir ce cadre d'astreinte comme tampon entre leur métier et leur intervention technique, et de confier à ce cadre la partie transverse et communication.

**La CFDT** demande une précision quant à la manière dont les différents retours seront communiqués à cette instance et interroge sur la date du prochain CSA-AC.

**Le Président** estime que le niveau de recul sera faible pour établir un premier bilan à début décembre. Il trouve intéressant de donner corps à cette proposition et de faire un premier bilan intermédiaire de cette nouvelle disposition lors du premier CSA AC de 2024. Il retient en particulier la fréquence d'appel aux experts pour identifier si elle est, comme les collègues de la DNUM l'ont expliqué, marginale, voire ultra marginale, justifiant cette organisation consistant à dire « on regarde qui répond » ou si la fréquence est telle qu'il faut sécuriser le dispositif. La question n'est pas tranchée à ce stade.

**L'UNICEF-UNSA** exprime son accord avec cette proposition. En revanche, elle estime que les experts sont les grands abandonnés de cette proposition.

**FO** souhaite faire remarquer que la DNUM a repris l'informatique des cabinets depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier et qu'elle a ainsi peu de visibilité sur ce que sera la situation des experts dans le cadre d'astreintes et d'interventions d'urgence, en particulier le week-end. Elle demande à Monsieur le DRH de confirmer sa proposition d'établir un bilan pour éventuellement modifier la situation des experts et leur faire bénéficier d'astreintes si cela était nécessaire.

**Le Président** répond qu'à ce stade, il n'a pas la réponse. S'il s'avère qu'il y a de nombreuses sollicitations des experts, la logique sera alors effectivement d'activer des astreintes. Si ce nombre reste marginal comme c'est le cas aujourd'hui, la suggestion sera d'en rester à ce qui a été proposé.

**FO** ajoute que les Jeux Olympiques et un certain nombre d'autres événements annoncés font qu'il faudra certainement laisser cette porte ouverte.

**Le Président** confirme que c'est le sens de la synthèse. Il ne sait pas à quel niveau la DNUM sera impactée par les Jeux Olympiques, mais il y aura lieu de revenir spécifiquement sur la question une fois que le niveau de sujétion des agents de l'administration centrale sera mieux cerné.

*Le projet de décision d'activation des astreintes recueille 2 voix favorables (CGT) et 9 abstentions (4 FO, 3 UNICEF-UNSA et 2 CFDT).*

### **Point n° 3 : Note portant organisation des activités des ISST – pour information**

**La Présidente de la section AITAP de l'IGEDD** présente pour information la note relative à l'organisation des activités des ISST au sein de l'IGEDD. Ce projet de note de service a essentiellement pour objet de formaliser et de clarifier les différentes modalités de fonctionnement des inspecteurs sécurité et santé au travail. Elle souligne que c'est le fruit d'un travail préparatoire qui s'est échelonné sur plusieurs mois, les premiers éléments de réflexion ayant été posés en 2022 au sein du réseau des ISST avec les coordonnateurs de MIGT. Il y a eu plusieurs étapes. Le projet de note lui-même a été élaboré à partir du printemps et a fait l'objet de discussions d'une part avec les coordonnateurs de MIGT et d'autre part avec les inspecteurs santé et sécurité au travail, qui sont au nombre de onze au sein de l'IGEDD. Les ISST ont eu une séance d'échanges avec le chef de l'inspection, Paul DELDUC, au mois de mai. Lors du séminaire de réseau du mois de septembre, un temps a été consacré à une relecture commune partagée du projet de note de service. Quelques amendements y ont été apportés dans cette dernière ligne droite. C'est ce projet de note qui est aujourd'hui porté à la connaissance du présent CSA d'AC.

Un des points principaux de cette note concerne l'affectation des inspecteurs sécurité et santé au travail au sein de l'IGEDD. Aujourd'hui, ils sont répartis entre la section AITAP (Audit Inspection et Transformation de l'Action Publique) qui en compte deux et les différentes MIGT (missions d'inspection générale territoriales). L'objectif demain est que l'ensemble des ISST soient affectés à la section AITAP, tout en restant sur leur résidence administrative actuelle. Il n'y a pas de grand bouleversement. Il est bien souhaité de conserver l'ancrage territorial, car le fait d'être répartis dans les différentes MIGT donne une certaine proximité avec les services et facilite les interventions. Le sens de l'affectation AITAP répond essentiellement à un objectif visant à mieux intégrer et valoriser les fonctions des ISST au sein de l'inspection.

L'AITAP est une section transversale tournée vers la méthodologie qui a un grand pôle d'activités autour des ressources humaines au sens général et autour du fonctionnement des services du

ministère. Accueillir l'ensemble des ISST au sein de la section fait sens par rapport à ces missions et ces préoccupations autour de la RH et du fonctionnement des services. Affecter les ISST au sein de la section AITAP porte l'objectif de mieux faire reconnaître et valoriser l'activité des ISST au sein de l'inspection, et de créer plus de synergie entre les inspections conduites par les ISST et les autres missions de l'IGEDD, notamment les audits ou les évaluations menées au sein des services. C'est aussi l'opportunité de renforcer un certain nombre de relais et de relayer les travaux des inspecteurs ou ingénieurs généraux ressources humaines (IGRH) encore plus fortement qu'actuellement, notamment vis-à-vis de la DRH. Il s'agit également de porter les travaux des ISST notamment auprès de la sous-direction des politiques sociales de la prévention et des pensions, puisque c'est l'interlocuteur naturel au sein de la DRH. C'est autour de cette mesure qu'est construite la note de service. **La Présidente de la section AITAP de l'IGEDD** insiste sur le fait qu'il n'y aura pas de changement de résidence administrative pour les agents.

Le deuxième point de la note revient sur le rôle du coordonnateur des ISST. Ce dernier est déjà en place, est actif et chargé de l'animation du réseau des ISST. Désormais, ses actions seront écrites, ce qui n'avait pas été fait de façon aussi détaillée aujourd'hui.

Le troisième point de la note concerne l'évaluation des ISST. Ce point a été vu à plusieurs reprises avec les inspecteurs eux-mêmes. La note précise que le rattachement hiérarchique des inspecteurs est bien auprès du président de section, et donc, par rapport au chef de l'inspection, comme aujourd'hui, auront pour N+1 la présidente de section AITAP et pour N+2 le chef de l'inspection, de même que pour ceux qui sont affectés en MIGT, le chef de l'inspection est bien le niveau hiérarchique N+2. C'est un point sensible pour les inspecteurs. Cela se traduit notamment dans les évaluations, puisque le niveau N+2 intervient dans le processus des entretiens professionnels.

Le paragraphe 4 concerne la relecture et la supervision des rapports d'inspection des ISST. Cela s'inscrit dans le même cadre que pour les autres missions conduites par les différents membres de l'inspection. Dans le cadre d'un processus qualité, il y a systématiquement la relecture du rapport qui a été rédigé par un inspecteur, ainsi qu'un exercice de supervision conduit par une personne qui n'a pas directement participé à la mission, mais qui apporte son regard et peut poser des questions et avoir un dialogue avec l'inspecteur, dans le strict respect de l'indépendance de ses conclusions. Ce, essentiellement pour améliorer la qualité de la rédaction ou clarifier des points dans le rapport.

**La Présidente de la section AITAP de l'IGEDD** conclut en revenant sur le processus d'élaboration qui a été conduit pas à pas et a permis un certain nombre de temps de discussions et d'échanges avec la communauté des inspecteurs (onze ISST, dont déjà deux affectés au sein de la section). Les modifications de situation concernent ainsi neuf personnes.

**La CFDT** confirme le sentiment que les choses sont clarifiées, mieux structurées avec une structuration. Cependant, elle estime que cela aurait pu aller plus loin : en termes de reconnaissance du métier d'ISST, cela reste un peu « au milieu du gué ». Ce métier est très exigeant, avec une charge de travail et des responsabilités importantes, et semble peu reconnu, malgré une volonté affichée de mieux le faire reconnaître au sein de l'IGEDD. La reconnaissance semble limitée, à la fois en termes de promotion, mais aussi de reconnaissance sur le poste. **La CFDT** s'interroge sur les critères de promotion. Elle demande si le fait d'être un ISST suffit pour être promu, ou s'il faut avoir fait des actions complémentaires avec d'autres IGEDD. Elle demande également s'il est possible d'avoir une reconnaissance tout en continuant à faire le travail d'ISST, ou s'il est obligatoire de quitter les fonctions d'ISST en cas d'une reconnaissance du travail effectué, ce qui serait dommage. Ce serait certes déjà positif que les fonctions d'ISST soient reconnues comme un tremplin et non comme une voie de garage. La CFDT regrette que les fonctions d'ISST ne soient pas reconnues au niveau d'autres fonctions d'inspection.

**La CFDT** signale également une formulation dans la note stipulant que les ISST « assistent » aux travaux des comités sociaux et des formations spécialisées pour les questions de santé et de conditions de travail. Ce terme est estimé trop passif et elle préférerait le mot « participent ». En effet, leur rôle existe au moment des réunions, mais aussi entre les réunions. Leur participation est réelle. Cela peut être symptomatique du fait qu'il existe un manque de conscience du travail effectué. La nouvelle structuration semble aller dans le bon sens, mais **la CFDT** suggère d'établir un bilan d'ici quelques mois à un an pour identifier si la reconnaissance des ISST est vraiment améliorée.

**La CGT** appuie sur le fait qu'il y a une nécessité reconnue dans les faits et dans le texte. **La CGT** aurait préféré pour ce texte être impliquée dans les discussions et les avis qui ont pu être donnés lors du processus d'élaboration. L'organisation syndicale a bien noté que dès la première phrase, il est mentionné la nécessité d'assurer, comme pour les autres membres de l'IGEDD, l'indépendance et l'impartialité de leurs missions, ce qui est une bonne chose. Cependant, elle rejoint la CFDT et demande un bilan à un an pour avoir les remontées de l'administration et des ISST, et que l'organisation syndicale puisse également avoir des remontées pour comparer les deux aspects.

**L'expert pour la CFDT de l'IGEDD** signale deux éléments. Premièrement, l'IGEDD a regretté la disparition du comité technique spécial, puisque dans ce cadre-là, jusqu'en décembre 2022, les échanges avec la Direction étaient fructueux. Avec la disparition du CTS, il n'y a pas eu d'instance de remplacement. Quelque chose est en train de se mettre en place laborieusement, une instance informelle qui arrivera trop tard par rapport à l'avancement du dossier. Ce dernier s'est trouvé de fait dans le trou noir de l'absence d'instance de concertation, alors qu'il progressait et que les premiers échanges en appelaient d'autres. C'est un regret.

Il indique avoir découvert le projet de note lors de la préparation de cette réunion et avoir remarqué une différence concernant la participation possible ou potentielle des ISST à d'autres missions de l'IGEDD. Dans le projet de note du mois de juin, il était écrit « *ils [les ISST] participent aux autres activités de l'IGEDD* ». Cette phrase est devenue dans la note transmise « *ils peuvent participer* ». Il s'agit donc d'une possibilité, ce qui ne change pas grand-chose, mais l'Expert est gêné par ce qui est écrit dans le rapport de présentation. Dans ce dernier, la phrase de départ devient « ils peuvent participer » et précède de nombreuses conditions : « [...] sur la base du volontariat, occasionnellement à des missions d'inspection de l'IGEDD en fonction de leur expertise, de leurs connaissances, des services et de leur expérience ». L'impression donnée est qu'il faut remplir un certain nombre de conditions pour pouvoir participer à ce type de missions. L'Expert trouve cela dommage, car c'était une possibilité qui restait ouverte et qui fonctionnait. Dans les faits, ce sera difficile pour les ISST de participer à ce type de missions, il faudrait qu'ils arrivent à montrer de quoi ils sont capables. Le fait de restreindre davantage les choses les rend hautement improbables. Un ISST, dans sa fiche de poste, avait le mot-clé « chargé de mission ». Grâce à cela, il a pu être officiellement chargé de mission en dehors de sa fonction d'ISST. Il a pu, dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, prétendre de droit à un emploi fonctionnel d'inspection. Ce que n'ont pas pu faire les autres, car leur fiche de poste ne mentionnait pas la même chose.

Sur le même sujet, il a été ajouté un point à la liste des missions assurées par le coordonnateur des ISST par rapport à la version du mois de juin : « *Il [le coordonnateur des ISST] valide leur participation aux activités en dehors du champ santé et sécurité au travail.* » C'est un élément supplémentaire pour valider cette participation et l'Expert estime que cela fait beaucoup. L'impression est donnée d'une volonté de tout verrouiller pour que les ISST ne puissent pas faire autre chose que les inspections pour lesquelles ils sont recrutés principalement. Cette petite ouverture qui existait s'est refermée. L'Expert ne comprend pas la raison ni l'objectif de l'ajout de cette phrase.

**La Présidente de la section AITAP** apporte des éléments de réponse. Elle souligne qu'entre la note de présentation et la note de service, c'est la note de service qui sera appliquée. La rédaction est bien explicitement « *Ils peuvent participer aux autres activités, travaux et missions de l'IGEDD* ». Elle

indique que le point inscrit dans le rôle du coordonnateur, comme quoi il valide leur participation aux activités en dehors du champ sécurité et santé au travail, est issu d'une relecture conjointe avec l'ensemble des ISST et leurs coordonnateurs lors du séminaire de septembre. Cela a été partagé et cela n'a pas heurté. De plus, cela assoit le rôle du coordonnateur dont l'une des responsabilités est de veiller au bon déroulement du programme d'inspection sécurité et santé au travail. Elle revient sur l'ouverture faite aux ISST, qui est une ouverture réelle dont un certain nombre d'exemples existent, y compris dans les activités 2023. Par exemple, une inspectrice santé et sécurité au travail a participé à une mission autour du contrôle des transports terrestres, parce qu'elle a apporté une plus-value spécifique de par son champ d'intervention. Il est vrai que c'est une ouverture faite sous réserve que cela n'empêche pas le bon déroulement du cœur de la mission des ISST, c'est-à-dire l'inspection SST, les interventions auprès des CSA, le travail d'animation auprès du réseau de prévention dans les services. L'IGEDD a tout à fait intérêt à valoriser les compétences des ISST et à les mobiliser sur d'autres missions. C'est une façon d'apporter une reconnaissance aux personnes en question, mais cela se fait quand même dans le cadre de l'exécution de la programmation annuelle des inspections de sécurité et santé au travail. C'est le sens qu'il faut donner à ce qui est écrit dans le rôle du coordonnateur, dont l'une des responsabilités est de s'assurer que ce programme d'inspection se déroule et que les moyens sont bien là. Il peut y avoir éventuellement des arbitrages à faire, en discutant avec les intéressés. Ce type d'arbitrage existe avec les présidents de section vis-à-vis des membres de l'IGEDD. Quand ces derniers posent leur candidature pour conduire ou participer à une mission, un dialogue se fait alors avec le président de la section pour vérifier que la personne a bien la disponibilité, les compétences et les motivations nécessaires.

Sur la rédaction de « participer » ou « assister », **la Présidente de la section AITAP** confirme qu'il s'agit bien d'une participation aux CSA. Le mot a été choisi pour éviter une répétition entre les deux phrases. Il y a effectivement en tant que de besoin un apport des ISST dans les CSA.

Concernant l'indépendance et l'impartialité des missions, cela a effectivement été remis en tête et c'est primordial pour l'IGEDD, et a été réaffirmé fortement pour les ISST.

Il y a eu plusieurs questions autour de la reconnaissance du métier d'ISST. **La Présidente de la section AITAP** confirme que cela peut être valorisé davantage. Plusieurs actions sont engagées avec l'appui du bureau de la communication pour mieux faire connaître ces missions, qui concernent 11 inspecteurs et 180 membres de l'IGEDD sur des fonctions d'inspection. La mission d'ISST est une petite mission en nombre de personnes qu'elle porte, c'est pourquoi il faut être d'autant plus vigilant. Concernant la reconnaissance du métier, ce sont effectivement des personnes en relation avec le directeur et le directeur général, dont les missions sont peu faciles. Sur la reconnaissance au travers des promotions, **la Présidente de la section AITAP** déclare ne pas avoir eu d'écho de problèmes particuliers qui se seraient posés pour un ISST. L'Expert pour la CFDT de l'IGEDD a fait allusion à un certain nombre de questions sur les détachements dans l'emploi d'inspecteur. Des discussions interministérielles et des arbitrages ont été rendus à ce sujet. Du point de vue de **la Présidente de la section AITAP**, la fonction d'ISST n'empêche pas des promotions. Les ISST restent sur leur corps d'origine, il n'y a pas de statut à proprement parler. Ils exercent leur mission dans le cadre du décret de mai 1982. Leur déroulé de carrière n'est pas entravé par le fait qu'ils conduisent des missions d'ISST. Elle assure que pour publier actuellement un poste d'ISST, une certaine attractivité est observée, puisque sept candidatures sont exprimées pour un poste ouvert.

**La CFDT** demande une clarification du terme « ministériel » concernant la « participation aux instances ministérielles » dans la note de service. Elle souligne que le paragraphe suivant mentionne « *l'ISST désigné par le coordonnateur participe aux réunions de la formation spécialisée ministérielle* » et demande s'il est possible de le retirer et de préciser qu'ils participent aux réunions des CSA selon les besoins. Sinon, la présente instance serait exclue.

**La Présidente de la section AITAP** confirme que la formation spécialisée du niveau ministériel était visée, ce n'étaient pas les formations spécialisées dans les services.

**La CFDT** explique que de fait, les ISST participent aux CSA et aux formations spécialisées d'Administration Centrale et participent sans doute aux instances MIGT également. Le titre fait mention des « instances ministérielles », mais le détail du paragraphe indique que seule la formation spécialisée ministérielle est incluse.

**La Présidente de la section AITAP** confirme qu'il aurait pu être écrit « aux instances de niveau ministériel ». Dans les missions de base des ISST, selon le décret de 1982, la participation aux CSA et aux formations spécialisées des services déconcentrés est incluse. Ce paragraphe avait vocation à évoquer le sujet des instances de niveau ministériel. Il n'y a pas forcément un ISST naturel, il doit être choisi parmi les onze ISST, et cela peut se faire selon les sujets abordés.

**L'expert pour la CFDT de l'IGEDD** avait noté que la mention « participe si besoin » était ambiguë. Il estime nécessaire de préciser d'où et de qui émane ce besoin, et qui décide du besoin d'une participation. Il s'interroge sur le fait que l'ISST participe s'il estime lui-même le besoin, ou si sa participation est demandée par la DRH. Cela mériterait d'être exprimé plus clairement.

Il ajoute qu'il est fait référence au paragraphe 4 sur la relecture supervision à l'ISST référent. La note n'explique pas ce qu'est un ISST référent et demande une explication.

**La Présidente de la section AITAP** explique la notion d'ISST référent. Cette note est un outil de travail essentiellement destiné au réseau des onze ISST. Elle admet que tous les tenants et les aboutissants ne sont pas rappelés (décret de 1982, etc.), car il s'agit d'une note de gestion. Le réseau des ISST est organisé avec des personnes qui se sont spécialisées soit sur des types de service, soit sur des thématiques. Dans le fonctionnement du réseau, les ISST jouent un rôle de « référent » dans la mesure où ils assurent une fonction de veille technique pour récupérer les différentes informations et les actualités qui ont trait sur une thématique donnée ou un type de service. Ce sont des personnes-ressources. Quand un ISST est désigné pour aller faire une inspection santé et sécurité au travail dans une DIR, il y a dans leur réseau un ISST référent DIR, c'est-à-dire une personne qui consolide, au fur et à mesure, les différents éléments de méthode relatifs aux interventions dans les DIR. Cette personne peut apporter un conseil, si besoin, et appuyer le cas échéant l'ISST dans son intervention. Cela n'a pas été de nouveau indiqué explicitement, car ce document se voulait simple. La compréhension ne pose pas de difficulté au niveau du réseau des ISST.

**L'expert pour la CFDT de l'IGEDD** répond qu'il n'y a pas que le réseau des ISST qui peut avoir connaissance de cette note. Les organisations syndicales le peuvent, par exemple. Il est préférable qu'une note soit à minimum autoportante et qu'elle n'oblige pas les lecteurs à se référer à des documents. Il ajoute que la rédaction du mois de juin comportait la phrase « *l'ISST référent, désigné pour les suivis techniques de chaque domaine d'activité des ISST* ». Il suggère de la réintégrer à la nouvelle rédaction, afin de donner un peu de sens à ce terme que quelqu'un qui ne connaît pas la fonction ne peut pas comprendre.

**La CFDT** demande si cette note de service sera bien évoquée dans le cadre de l'instance informelle de dialogue social lors de la réunion prévue en novembre, car il y a eu une vacance du dialogue social au niveau de l'IGEDD depuis la suppression du CTS. Il y a un regard différent par rapport à la réflexion interne qu'il y a pu avoir avec les onze ISST. **La CFDT** estime judicieux qu'il puisse y avoir des apports à l'occasion de cette réunion.

**La CGT** évoque de nouveau l'idée du bilan qui pourrait être fait dans un délai d'un an et demande si l'IGEDD et l'administration seraient partantes pour cela.

**La Présidente de la section AITAP** confirme avoir indiqué une échéance courant 2024 dans la note de présentation pour une évaluation de mise en route des nouvelles modalités de gestion, avec les coordonnateurs de MGIT et les ISST.

**La CFDT** demande une réponse à sa question quant au dialogue social informel.

**La Secrétaire générale adjointe de l'IGEDD** répond que la demande qui avait été portée pour évoquer ce point en CSA d'administration centrale vaut pour le dialogue social sur ce sujet qui a fait l'objet de beaucoup d'échanges depuis plusieurs mois. Il n'avait pas été prévu de l'inscrire à l'ordre du jour du prochain CSA informel de l'IGEDD.

**La CFDT** demande alors que ce soit évoqué au CSA-AC dans un an, environ.

**La Présidente de la section AITAP** exprime son accord.

**Le Président** propose que cela soit plutôt fait au niveau de l'instance informelle de l'IGEDD, dans la mesure où il ne s'agit pas des prérogatives du CSA d'administration centrale et que c'est un sujet spécifique à l'IGEDD, même si l'action des ISST concerne tout le monde par essence. Sachant qu'au regard des textes, la présentation de ce jour aurait pu ne pas faire l'objet d'échanges au sein du CSA d'administration centrale, puisque sur les évolutions de l'organisation, ce qui relève de décisions internes au service ne nécessite plus un examen et un avis préalables du CSA. Néanmoins, le choix a été fait conjointement, au regard de la dimension transversale des ISST, de présenter cette évolution ce jour.

**L'UNICEF-UNSA** ajoute qu'il existe un comité de suivi à l'IGEDD, donc si un bilan doit être fait, il peut être présenté dans celui-ci.

**Le Président** propose de retenir cette solution.

**L'expert pour la CFDT de l'IGEDD** demande de définir le comité de suivi de l'IGEDD.

**Le Président** répond qu'il s'agit de l'entité informelle de dialogue social propre à l'IGEDD.

#### **Point n°4 : Règlement intérieur ARTT de l'AC**

**Le Président** comprend que ce point a fait l'objet de plusieurs réunions de travail préparatoires. Le texte présenté ce jour est le fruit de ces échanges.

**La CFDT** rappelle ce qui a été dit dans certaines déclarations liminaires et salue le travail qui a été effectué. Il y a eu beaucoup de groupes de travail et d'investissement. Cependant, un groupe de travail avait justement été envisagé avec la présence de Monsieur CLÉMENT pour une validation partielle de certaines choses. Un certain nombre de questions depuis un an ont été soulevées et n'ont pas eu d'arbitrage. En relisant les derniers documents transmis, les OS s'aperçoivent qu'il y a encore beaucoup d'améliorations à faire en termes de rédaction, notamment sur les annexes, puisque les groupes de travail n'ont pas eu le temps de les aborder en détail. Par exemple, sur l'annexe 11 fournie par la séance de ce jour, les organisations syndicales ont l'impression qu'il s'agit d'une ancienne version évoquée une fois et qui n'a plus les modifications qui avaient été validées en juin. Selon les organisations syndicales, ce document est améliorable. Des questions de fond sur les options horaires avaient en outre été abordées. Les organisations syndicales ont besoin de réponses. Une réunion supplémentaire du groupe de travail semble donc nécessaire pour un examen au CSA-AC suivant. Selon les organisations syndicales, il s'agissait donc plus d'un point d'étape ce jour que de validation. **La CFDT** souligne que son intervention est une position intersyndicale.

**Le Président** ne comprend pas la conclusion. Il demande si les organisations syndicales souhaitent retirer le point de l'ordre du jour et ajouter une réunion supplémentaire de groupe de travail. Toutefois, il ne souhaite pas faire un examen ce jour, puis un groupe de travail et de nouveau un examen en CSA d'administration centrale. Le projet sera examiné une seule fois en CSA d'AC. Ce dernier n'a pas vocation à être un groupe de travail en tant que tel.

**La CFDT** répond qu'il n'y a pas de difficulté à reprogrammer un groupe de travail en présence de Monsieur CLÉMENT pour qu'il y ait une validation partielle. C'était une étape indispensable qui n'avait pas été maintenue.

**La Cheffe de département CRHAC** précise qu'il n'a jamais été prévu de réunion de groupe de travail avec Monsieur CLÉMENT. Il était prévu que l'administration revoie Monsieur CLÉMENT pour faire valider un certain nombre de points d'étape qui avaient été discutés. L'administration est revenue vers les organisations syndicales sur la dernière séance avec cette étape.

**La CFDT** exprime son désaccord. Il avait été indiqué que Monsieur CLÉMENT participerait à la troisième réunion du groupe de travail qui avait été programmée au printemps. Elle avait été fixée en fonction de son agenda. Les organisations syndicales avaient retenu une méthodologie où les observations faites en séance puissent être prises en compte au fur et à mesure. Il y avait besoin à un moment d'une validation partielle, sur certains sujets, qui n'a pas été effectuée à ce jour. Il peut y avoir d'autres solutions. Malgré le travail effectué et en raison de sa qualité et de sa richesse, il serait dommage de le bâcler au dernier moment. Il est nécessaire de l'approfondir encore.

**Le Président** retient le besoin de programmer une nouvelle réunion du groupe de travail. L'examen du projet issu de cette nouvelle réunion sera fait en CSA d'administration centrale. Il indique ne pas savoir ce qui a été dit sur sa participation, mais son agenda étant chargé, il ne participe pas aux réunions de groupe de travail. Cela ne veut pas dire que ce n'est pas préparé au préalable avec lui. Il confirme que l'équipe de CRHAC est bien venue le voir en préparation de la dernière réunion du groupe de travail pour un certain nombre de points de validation. L'équipe de CRHAC avait le mandat correspondant lors de la dernière réunion.

**L'UNIPF-UNSA** confirme la position intersyndicale. Les organisations syndicales sont partisans d'une dernière réunion de bouclage avant l'examen final en CSA.

**FO** demande à obtenir les documents complets avec les annexes, car elles concernent le télétravail, l'astreinte, etc.

**Le Président** indique que la vertu de la réunion de ce jour est que les organisations syndicales ont eu le kit complet. Cela signifie que c'est un acquis pour la prochaine réunion du groupe de travail. Si cette réunion du groupe de travail induit des modifications de la note principale et/ou de ses annexes, dès lors que tout le monde est aligné, elles seront apportées pour l'examen final en CSA d'administration centrale.

**La CGT** déclare qu'au vu du travail effectué ensemble, le but pour les organisations syndicales est de faire en sorte que cela se finisse le mieux possible. Tout le monde est d'accord pour dire que cela a été un travail colossal, que le travail collectif s'est bien déroulé, malgré des oppositions sur le fond de certains sujets. En revanche, la relecture du document final montre que des choses ne sont pas encore complètement tranchées sur le fond et la forme. Une réunion de « balayage » est nécessaire pour s'assurer que le résultat sera bien partagé par rapport à tout l'investissement réalisé. **La CGT** salue le travail effectué. Elle souhaiterait toutefois une méthodologie de mise à jour davantage échelonnée par étape.

**Le Président** prend note et indique que l'ouverture d'un chantier de mise à jour est toujours quelque chose qui est naturellement repoussé. Pour autant, il s'associe aux remerciements des organisations syndicales et souligne que l'équipe de CRHAC s'est attelée à la tâche courageusement. Des modifications ont été apportées au terme d'un travail de concertation qui a été constructif.

**L'UNIPF-UNSA** déclare qu'il n'y a pas d'opposition de sa part. Elle salue unanimement le travail de CRHAC. Certaines phrases sont à revoir, mais elle plaide coupable dans la relecture. Un travail complémentaire est à apporter sur la fiche astreinte, mais le travail arrive à son terme grâce à un accord de fond. Elle remercie l'équipe CRHAC du travail effectué avec les organisations syndicales.

**La CFDT** revient sur la méthodologie et admet avoir peut-être mal compris le fait que Monsieur CLÉMENT participait à une réunion. En tout cas, il y avait un arbitrage partiel devant être soumis à Monsieur CLEMENT puis présenté. Elle donne l'exemple d'une réflexion sur de nouvelles modalités horaires, pour lesquelles il n'y a pas eu d'arbitrage. C'était là qu'il aurait été intéressant d'organiser une réunion d'arbitrage partiel sur le sujet. Le sujet des astreintes mérite également un travail approfondi. Une réunion très productive sera nécessaire pour traiter cette question épineuse.

**Le Président** propose de porter l'ambition commune d'essayer de boucler avec une seule réunion supplémentaire de concertation, cette future nouvelle version du règlement intérieur étant attendue par tout le monde et une sortie la plus rapide possible sera bénéfique. **Le Président** ne se prononce pas sur le sujet des astreintes. Sur le nouveau cycle, si le texte n'a pas été modifié, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu d'arbitrage, mais parce que l'arbitrage a été de ne pas rajouter un nouveau cycle dans le point. Cela pourra être débattu en CSA d'administration centrale. L'instance a bien vocation à débattre des points ultimes d'écart les plus importants qui peuvent rester à l'issue du travail de concertation préparatoire.

## **Point n°5 : Planification des jours de fermeture des sites de l'administration centrale sur l'année 2024 – pour avis**

**Le Président** explique que ces fermetures ont lieu dans le cadre des enjeux de sobriété énergétique. Il propose de travailler le point en deux temps : premièrement, le bilan 2023 présenté par le Sous-directeur SETI DAF/SAS, et deuxièmement, la planification des jours de fermeture 2024. Il souligne que le nombre de jours de fermeture est plus ambitieux. Cette ambition est mue par le bilan intéressant des fermetures 2023.

**Le Sous-directeur SETI DAF/SAS** explique que les deux jours de fermeture en 2023 s'inscrivent pleinement dans les orientations du plan de sobriété porté au ministère, en agissant sur les bâtiments et les équipements. Sur les sites de Saint-Germain, du pôle ministériel de la tour Sequoia et l'Arche de La Défense, qui faisaient partie du périmètre des sites fermés, les centrales de traitement de l'air ont été coupées. Ont été fermés les restaurants, les gymnases et salles de sport quand il y en avait. Sur les sites où le pilotage de l'éclairage est possible à distance, ce système était coupé et mis en mode inoccupé. Le fonctionnement des ascenseurs a également été réduit. Sur le toit de l'Arche, il n'y a pas d'activité, donc tous les services techniques ont été coupés tout en maintenant les conditions opérationnelles et de sûreté.

Les résultats sont notables, compris entre 16 % et 27 % selon les sites pour la partie printemps. Les scores sont plus élevés pour la partie été, entre 36 % et 39 %. La CTA (ventilation et rafraichissement de l'air) consomme beaucoup d'énergie. Au printemps, il est moins nécessaire de rafraichir les bâtiments qu'en été. **Le Sous-directeur SETI DAF/SAS** rappelle que les sites ont été fermés du 17 mai à 20 h au lundi 22 mai matin. Pour l'été, du vendredi 11 août à 20 h jusqu'au lundi 16 août matin.

**FO** rappelle avoir demandé dans sa déclaration un bilan sur l'étude qui devait être faite sur le transfert du coût.

**Le Président** confirme que l'ADEME au côté d'un organisme avait coordonné cette étude dont les conclusions avaient été remises au printemps dernier. Il propose de retrouver la synthèse de ces conclusions après la présente réunion et de les diffuser aux organisations syndicales. Il déclare que la synthèse fait mention d'une absence de réel report s'exerçant sur les agents pour diverses raisons techniques. Le bilan énergétique restait positif et le report qui pouvait être craint était en réalité assez marginal et contingenté à certaines situations.

**La CGT** confirme que le bilan est important dans la mesure où il s'agissait de l'une des justifications. Elle fait part de sa grande préoccupation lors des discussions concernant ces jours de fermeture quant au positionnement des personnels qui ne télétravaillent pas et pour lesquels le risque était de devoir poser davantage de congés. C'est ce bilan qui intéresse beaucoup **la CGT**. Elle sait que des dispositions avaient été prises pour faire en sorte que les non-télétravailleurs ne soient pas trop lésés et souhaite avoir les éléments pour connaître les positions pour ces personnes. Elle souhaite connaître les statistiques quant aux jours de congé. Elle rappelle la demande qui avait été faite de mettre ces personnes en autorisation spéciale d'absence, au moins sur une partie des jours. Étant donné que le Président propose la fermeture sur une journée de plus, ce bilan est d'autant plus important.

**Le Président** répond que des agents étaient en effet en situation de télétravail et que d'autres agents ont choisi de se mettre en congé. Les agents qui ne peuvent pas télétravailler sont principalement à deux endroits, à la DAF/SETI et à la DRH. Dans le cas où les agents n'ont pas choisi d'eux-mêmes d'être en congé, la possibilité de récupérer des heures a été activée, et les agents n'ayant pas le quota suffisant pour une récupération horaire pouvaient faire une récupération d'heures anticipée. À charge ensuite des agents de rattraper les heures correspondantes. Cela a peu été utilisé à la DRH, car les

agents préféreraient être en congé. Il rejoint la CGT sur le fait que dès lors où il y a plus de jours de fermeture, les agents souhaiteront peut-être davantage activer le dispositif. La comptabilisation au sein de la DAF et de la DRH sera faite afin de rendre compte du nombre d'agents faisant appel à ce dispositif, qui risque d'être effectivement moins marginal. Le point est pris.

**Le Sous-directeur SETI DAF/SAS** note que pour SETI, qui est davantage concerné, quelqu'un doit fermer les systèmes et s'assurer que la MCO soit fonctionnelle. Des équipes restent opérationnelles quoi qu'il en soit et ne sont pas en télétravail, sans que cela ne change les organisations.

Deux des journées de fermeture ont eu lieu en août, donc, quel que soit le mode d'ouverture et fermeture des bâtiments, les agents sont en congé pour la plupart. En réalité, trois jours ont réellement été impactés par la fermeture, puisqu'il y a eu deux jours de week-end et un jour férié, qui sont fermés de toute façon. Cela réduit l'amplitude de l'impact de ces jours fermés pour les agents. Sur le site de Saint-Germain, en raison des missions portées en soutien par SETI et du rythme particulier de ce site, l'impact était vraiment marginal sur l'organisation. Il rejoint l'idée d'objectiver tout cela lors d'un prochain débat sur le sujet.

**Le Président** propose sur ce point de faire un décompte manuel du nombre d'agents qui mobilisent cette possibilité de récupération, y compris anticipée, dès lors qu'ils font le choix de ne pas prendre de congés. En 2023, c'est plutôt cette deuxième option qui a été retenue par les agents eux-mêmes.

**La CFDT** émet des doutes sur le fait que l'étude relative à l'impact sur les agents soit très représentative des agents en administration centrale.

**Le Président** confirme que l'étude qui a été conduite incluait un certain nombre d'agents volontaires de l'administration centrale, mais également d'autres agents, dont certains de l'ADEME et de la DGAC. Le panel était plus large. Il y avait eu un appel à candidatures pour les agents qui souhaitaient rentrer dans l'expérimentation. Toute une méthodologie d'analyse a été employée pour que le bilan ait une validité scientifique. Il était intéressant de ne pas inclure uniquement des agents de l'administration centrale pour une diversité de situations, afin d'examiner si le fait d'être à l'administration centrale ou à l'ADEME changeait quelque chose. **Le Président** se remémore, avec prudence, que ce n'était pas un élément différenciant.

**La CFDT** a l'impression qu'il pourrait y avoir un biais, car le volontariat ne comprend pas toujours les profils représentatifs, et le nombre d'agents de l'administration centrale n'était peut-être pas suffisant. **La CFDT** souhaite un bilan réellement précis, car il y a des spécificités de trajet et de logement propres à l'administration centrale qui n'existent pas ailleurs. Puisque cette perspective de fermetures des sites est envisagée sur plusieurs années, elle estime judicieux de mettre en place une analyse spécifique et approfondie sur l'administration centrale, dans le but de connaître le report pour ce personnel. Une campagne spécifique sur le sujet au moment des annonces de fermetures des sites pourrait être bien portée et avoir un taux de retour satisfaisant.

**Le Président** répond que le sujet est le même pour les agents de la DGAC que pour ceux de l'administration centrale, puisqu'il s'agit de Franciliens avec les mêmes problématiques de transport. Les résultats DGAC sont entièrement assimilables aux résultats de l'administration centrale MTECT et MTE. Il entend que pour l'ADEME, il en soit différemment, puisque les agents sont installés en province, sous réserve de vérifier ce qui est écrit dans le rapport. Au demeurant, il n'y avait pas eu de sélection dans les agents volontaires, tous ceux qui ont fait acte de candidature ont été pris.

**La CFDT** répond que le biais réside dans le volontariat.

**Le Président** rejoint la remarque. Il souligne toutefois que c'est un biais contre lequel il n'est pas possible de faire grand-chose.

**La CFDT** ajoute ne pas trouver le document du bilan sur le *sharepoint*, et n'a donc pas eu le temps de faire une analyse précise sur l'aspect énergétique pour en examiner la validité. D'une façon générale, en vue de l'augmentation du nombre de jours avec des durées très courtes, **la CFDT** se pose la question de savoir si le recul est suffisant pour pouvoir faire un bilan différencié sur l'économie entre trois et cinq jours. En l'espèce, ce qui est proposé le 25 octobre ne semble pas pertinent. Certes, il y a les vacances scolaires, mais c'est une situation spécifique qui ne correspond pas aux autres situations présentées. Le pas à franchir de quatre à cinq périodes de fermeture est beaucoup, alors qu'il n'y a toujours pas de vision claire des impacts à la fois en termes de consommation énergétique et sur les agents.

**Le Président** rappelle qu'il y avait déjà eu une fermeture en 2022, dont le bilan avait été partagé. Celui-ci était cohérent. Il existe une convergence pour mesurer l'intérêt de ces fermetures sur le plan énergétique, dès lors que cela permet des fermetures sur plusieurs jours. Plus la période de fermeture est longue, plus c'est « rentable ». Il y a un équilibre à trouver avec le fonctionnement des services.

**FO** ajoute que passer à cinq jours, en sachant que la modalité de RTT 2 bis ne permet de n'avoir que quatre RTT employeur, paraît beaucoup. Même si les agents peuvent télétravailler, ce n'est pas forcément une modalité qu'ils voudront choisir. Dépasser quatre jours d'obligation de fermeture de site semble important pour les agents. **FO** a conscience qu'un certain nombre de choses ont été mises en place pour permettre aux agents de télétravailler, mais estime que se limiter à quatre jours permet de rester dans les clous pour les modalités 2 bis.

**La CFDT** revient sur le bilan manuel qui sera prochainement produit par CRHAC. Elle demande s'il est possible d'expertiser la question du télétravail ou non. Les agents du standard téléphonique, par exemple, bénéficient des récupérations exceptionnelles. Elle souhaite voir apparaître dans le bilan l'étude de l'avancée quant aux possibilités de télétravailler et donc de les exclure de ces tableaux par la suite.

**Le Sous-directeur SETI DAF/SAS** explique qu'une réflexion favorable est en cours concernant le télétravail au standard, pour les agents et pour l'organisation globale.

**Le Président** retient de renvoyer l'étude ADEME aux organisations syndicales et l'ensemble des documents concernant les fermetures 2023.

Il aborde la question des fermetures pour 2024. La proposition est de fermer le 2 janvier 2024, au regard de la particularité des congés scolaires pour les fêtes de fin d'année ; le 29 mars, qui correspond au week-end de Pâques ; le 10 mai, qui est à la fois de pont du 8 mai et de l'ascension ; le 16 août, correspondant au pont du 15 août en période de vacances scolaires et le 25 octobre, qui est dans une période de congés scolaires pour les trois zones, donc les locaux seront pratiquement vides. Sachant que le vendredi en général, il y a peu d'agents dans les locaux, encore moins lors des congés scolaires dans les trois zones. À l'exception du mardi de janvier, qui est à débattre, toutes les autres dates sont des vendredis. Avec le développement du télétravail, le constat est fait que ce jour-là, les locaux sont relativement déserts.

**La CFDT** demande les statistiques de congés sur le 25 octobre. **La CFDT** rencontre plutôt des agents qui n'ont pas assez de congés à ce moment de l'année. Si c'est annoncé très à l'avance, cela permettra peut-être d'éviter cet écueil, mais cela ne semble pas si évident. **La CFDT** rejoint le Président sur le fait que le mardi 2 janvier n'est pas indispensable, mais elle se pose la même question pour le 25 octobre.

**L'UNIPF-UNSA** rejoint le fait que passer de trois jours à cinq jours paraît beaucoup. Elle émet également des réserves sur le vendredi 25 octobre et le mardi 2 janvier. Sachant que comme les calendriers évoluent d'année en année, la question se pose de l'aboutissement à terme. Elle s'interroge

sur le nombre de jours de fermeture envisagés d'une année sur l'autre (six, quatre). Si cela est fait en fonction des ponts et de tendances notées sur la présence plus ou moins forte des agents dans les locaux, cela peut être assez évolutif. L'UNIPF-UNSA opte pour une position de prudence en attendant d'avoir plus d'éléments, notamment au regard du bilan énergétique et sur les us et coutumes des agents. Elle émet des réserves sur ce nombre de jours de fermeture qui paraît élevé.

**La CGT** déclare être contre le fait de passer de quatre à cinq jours de fermeture. Les quatre jours présentés l'année précédente étaient expliqués par la sobriété énergétique. **La CGT** s'était abstenue, ayant des problématiques par rapport aux personnes ne pouvant pas télétravailler. Un jour supplémentaire pose davantage de problèmes par rapport à cela. Effectivement, selon les calendriers, le nombre de jours pourrait être augmenté et il pourrait y en avoir d'autres même en 2024. Elle demande pourquoi ne pas avoir pris le 8 novembre plutôt que le 25 octobre et serait intéressée de recevoir les raisons qui ont motivé ces choix de dates. **La CGT** comprend que c'est un souci à la fois d'essayer de fermer pendant des jours où c'est le plus rentable en termes d'économie et de prise de congé pour les agents. En tout état de cause, **la CGT** souhaite qu'il y ait un jour de moins sur l'année. Lorsque le sujet de la fermeture imposée a été abordé au niveau de l'administration centrale, **la CGT** a organisé une consultation d'agents. Ces agents ont fait comprendre que jusqu'à quatre jours, ils étaient prêts à faire des efforts, mais qu'au-delà, cela leur posait beaucoup de problèmes. **La CGT** se base là-dessus et non sur une position de principe. Les agents ont compris les enjeux et la démarche, mais quatre jours, c'est-à-dire un jour par trimestre, suffit.

**FO** rappelle ses propos, au-delà de quatre jours qui sont les RTT employeur de la modulation 2 bis, cela semble trop important pour les agents, même si des possibilités de télétravail sont mises en place. L'organisation syndicale pourrait donner son accord si la limite des quatre jours est respectée.

**Le Président** entend le propos général consistant à limiter à quatre jours plutôt que cinq. Il reviendra avec une proposition qui consisterait à laisser de côté le 2 janvier, qui serait la date la « moins rentable ». Il répond ainsi à la question des critères de choix des journées. Ces derniers relèvent des enjeux de sobriété énergétique, qui au vu des bilans de 2022 et 2023, ne s'apprécient pas uniquement au regard du nombre de jours chauffés. Les immeubles de grande hauteur apportent un intérêt dans la fermeture, quelle que soit la saison, car ils sont ventilés et éclairés. Les critères portent aussi sur l'impact au regard du nombre d'agents susceptibles d'être attendus dans les bâtiments ces jours-là, d'où le fait de privilégier les vendredis de congés scolaires ou de week-ends rallongés, pour les raisons précédemment évoquées. Les impacts sont minimisés lorsque ces choix sont faits.

Il propose de retenir les quatre vendredis en 2024 et de ne pas retenir le mardi 2 janvier.

**Le Président** confirme l'évolution de contexte d'une année sur l'autre, au regard des ponts et des congés scolaires. La proposition peut donc également évoluer. Le débat aura lieu année après année. Il précise que le 27 décembre 2024 avait aussi été mentionné. La question de cette date sera reposée en cours d'année 2024 au regard des bilans des premières fermetures.

**La CFDT** reprend la suggestion de la CGT de remplacer le vendredi 25 octobre par le vendredi 8 novembre, ce qui permet d'avoir quatre jours. Elle demande s'il y a une grande différence si la date est hors congés scolaires.

**Le Président** répond que cela se joue en termes de réunions programmées en présentiel. Pendant les congés scolaires, il n'y a pas ou peu de réunions programmées. En ayant pesé tous les termes du débat, cette date du 25 octobre paraissait meilleure que le 8 novembre.

**La CGT** remercie le Président d'écouter les propositions des organisations syndicales de rester à quatre jours. Elle déclare s'abstenir, ce qui est une évolution de son avis, puisqu'elle aurait voté contre si le nombre de jours restait fixé à cinq. Elle pourrait voter pour si elle avait un bilan à disposition. Elle admet qu'il était compliqué de faire un bilan complet pour l'année 2023. Les positions que **la CGT** prend ne sont pas des positions de principe, car elle est en lien avec les agents. Enfin, lorsqu'il est mentionné une proposition de six journées, car elles pourraient être utiles en termes d'économie d'énergie, **la CGT** estime que des choses peuvent être faites sans contrainte. Une solution serait d'expliquer aux agents que poser leurs congés sur ces dates permettrait des économies d'énergie, car les agents sont sensibles à cela. Imposer quatre jours et mettre à débat des jours complémentaires serait pertinent. Les agents pourraient décider de leurs congés à la fois selon leurs contraintes personnelles et à la fois selon la consommation d'énergie et les difficultés de transport (suite à l'évocation des Jeux olympiques). L'imposition n'est peut-être pas le seul outil.

**Le Président** explique que l'obligation d'imposer résulte du fait de devoir fermer. Si les sites ne sont pas fermés, l'économie n'est pas générée, puisque les systèmes fonctionnent quand même. La contrainte est rendue nécessaire par la particularité du « tout ou rien » de ce type d'immeuble.

**La CFDT** s'abstient pour les mêmes raisons que la CGT. Elle espère que l'année prochaine donnera de la matière en termes de bilan sur la sobriété énergétique. Selon elle, cela reste encore imprécis et insuffisamment adapté à l'administration centrale. L'impact sur les agents mériterait d'être éclairé. Les pistes évoquées l'année précédente sur d'autres actions (par exemple : les serveurs qui pourraient ne pas être tous utilisés, avec une autre organisation) mériteraient d'être explorées sans surcharger ce dispositif de fermeture des sites, qui peut être mis en place sans heurts si l'information est bien donnée largement en avance.

*La planification des jours de fermeture des sites de l'administration centrale sur l'année 2024 (29 mars, 10 mai, 16 août, 25 octobre) recueille 8 abstentions (2 CGT, 2 CFDT, 4 FO) et 3 voix favorables (3 UNIPEF-UNSA).*

**FO** se réjouit que l'administration ait fait un pas vers les organisations syndicales et ait maintenu quatre jours de fermeture seulement. Cependant, elle souhaite également un bilan sur ce que donne l'économie d'énergie dans les tours.

**Le Président** assure qu'un double bilan sera réalisé. Un premier sur les fermetures du premier semestre 2024 et un autre sur les aspects de prise en compte dans l'agenda des agents qui ne peuvent ni télétravailler ni faire le choix de prendre un congé.

**La CFDT** demande que soit précisée la date du prochain CSA-AC début décembre.

**Le Président** reviendra vers les organisations syndicales rapidement. Le sujet d'astreinte DICOM doit être résolu.

**FO** revient sur la DICOM et comprend qu'une réunion est organisée au sein de la DICOM le 30 novembre, ce qui lui paraît tard. Elle suggère d'avoir un comité de suivi par rapport à ces astreintes au niveau de la DICOM.

**Le Président** ne sait pas répondre au sujet de la réunion évoquée. À sa connaissance, il y en a déjà eu au moins une sur le sujet. La question des astreintes DICOM fait déjà l'objet d'une concertation interne à la DICOM depuis le feu vert sur la modification des textes. Il confirme la nécessité d'avoir un suivi pour s'assurer que ce nouveau dispositif d'astreinte sur la DICOM fonctionne correctement, puisqu'il s'agit d'un changement. Ce n'est pas forcément un changement en termes de sollicitation des agents puisque, fut un temps, un dispositif de néo-astreinte avait été mis en place, mais n'était basé sur aucun texte réglementaire. Celui-ci avait alors été mis en pause. La question a été ensuite traitée par une autre approche plus classique, celle qui est aujourd'hui permise par le règlement intérieur, qui n'a pas donné entière satisfaction par rapport à un certain nombre de sollicitations. C'est pourquoi la question des astreintes pour la DICOM a été reprise, en proposant la modification du texte. En déclinaison de cette modification du texte, qui sera vue par le CSA ministériel, la décision correspondante sera prise avec le cadrage pertinent à l'instar de ce qui a été fait pour la DNUM. La méthode est la même. Cela doit donner lieu à un travail de concertation préalable interne à la DICOM, et sur la durée, un suivi pour examiner le fonctionnement et pouvoir procéder aux éventuels ajustements.

*La séance est levée à 12h40*

*La secrétaire*

*Le Président*

*Le secrétaire adjoint*

*Ghislaine ARILLA*

*Jacques CLÉMENT*

*Laurence PICHELIN*