



## Compte rendu

### CSA d'administration centrale

du 20 mars 2024

#### L'ordre du jour :

**Point n° 1 :** approbation des procès-verbaux du CSA-AC du 5 et 19 décembre 2023 – **Pour avis ;**

**Point n° 2 :** astreintes de décision et de sécurité à SETI – **Pour avis ;**

**Point n° 3 :** annexe 8 relative aux astreintes du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC - **Pour avis ;**

**Point n° 4 :** modification de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale / DGALN – **Pour avis ;**

**Point n° 5 :** présentation du plan d'attractivité du pôle ministériel - **Pour information ;**

**Point n° 6 :** bilan des astreintes DNUM - **Pour information.**

---

La CGT AC a souligné en début de réunion, en lien avec l'ODJ, que deux sujets illustrent les difficultés dans lesquelles les services se trouvent avec :

- Un recours accru aux astreintes qui, d'un côté permet de régulariser des situations préjudiciables aux agents et à l'administration mais qui démontre le manque de moyens humains pour organiser la bonne réalisation des missions après des années de baisses d'effectifs ;
- Des difficultés de recrutement qui poussent le ministère à se transformer en produit marketing avec un plan d'attractivité qui présente une belle vitrine mais qui ne dit pas tout sur l'arrière-boutique...

**Point n° 1 : approbation des procès-verbaux du CSA-AC du 5 et 19 décembre 2023 – Pour avis**

Les PV ont été approuvés.

---

## **Point n° 2 : astreintes de décision et de sécurité à SETI – pour avis**

L'administration rappelle que la sous-direction de l'environnement de travail et de l'immobilier opérationnel (SETI) assure le soutien au service des ministres, des cabinets et de l'ensemble des agents de l'administration centrale du pôle ministériel, et doit garantir la continuité 24h/24 et 7 jours sur 7 des prestations d'utilité collective en matière de sûreté, sécurité et exploitation technique des bâtiments des sites de La Défense, de Nanterre, et de ceux du site de Saint-Germain.

Le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) dispose d'un système d'astreintes pour faire face à des contraintes de continuité de service ou à des impératifs de sécurité.

Aux termes de l'article 3 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, dans les services et certains établissements publics du ministère, ces astreintes permettent de solliciter des agents et d'intervenir en dehors de l'horaire normal de service, pour faire face à des situations limitativement énumérées.

### **Les textes prévoient trois types d'astreintes dites d'exploitation, de décision et de sécurité.**

L'administration souligne que les astreintes au sein de SETI préexistent et sont déjà mises en œuvre dans le cadre du précédent règlement intérieur sur les temps de travail de l'administration centrale. Ceci implique de la part des agents concernés une disponibilité, à domicile ou à proximité des sites du pôle ministériel, permettant d'intervenir et d'effectuer un travail au service de l'administration. Ces astreintes sont organisées et mises en œuvre au sein de SETI dans le cadre du décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et de son arrêté d'application<sup>1</sup>.

La sous-direction SETI propose une actualisation et une clarification de l'organisation des astreintes de décision et de sécurité qu'elle met en œuvre, d'une part dans le cadre de la mise à jour du règlement intérieur relatif au temps de travail et d'autre part pour tenir compte de la vie des services (départs en retraite d'agents effectuant des astreintes, réorganisation de la direction des affaires financières et de la sous-direction SET en sous-direction SETI avec l'intégration de la fonction immobilière opérationnelle en juillet 2023).

Une décision du Secrétaire général est nécessaire pour actualiser l'organisation de ces astreintes en cohérence avec le nouveau règlement intérieur, c'est le texte qui est proposé au CSA AC.

---

<sup>1</sup> Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ; arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

L'organisation proposée par SETI prévoit l'établissement d'une liste d'emplois qui permette de mobiliser les agents pour l'exercice des astreintes en rotation selon une programmation prévisionnelle semestrielle (sous la forme d'un tableau d'astreintes tenu par le secrétariat de sous-direction et actualisé chaque semaine en fonction d'aléas éventuels ou de changements prévisibles). Le délai minimum de prévenance est de 15 jours calendaires.

Les astreintes au sein de SETI sont d'une durée d'une semaine, et se déroulent du vendredi midi au vendredi midi suivant.

Les astreintes de décision concernent des personnels d'encadrement supérieur ou intermédiaire, et visent à arrêter les dispositions nécessaires en mobilisant des techniciens sous astreinte opérationnelle (dites de sécurité selon la terminologie réglementaire) qui peuvent être amenés, le cas échéant, à intervenir sur place et qui rendent compte de leurs interventions. Le rendu compte des astreintes est remonté par voie hiérarchique. Le cas échéant, particulièrement en situation de crise ou d'évènement grave ou exceptionnel, l'encadrement supérieur peut être amené à remonter le rendu compte jusqu'au niveau du secrétaire général.

- **S'agissant des astreintes de décision :**

SETI propose l'organisation suivante, concernant **10 emplois d'encadrement** (SETI0, SETI1, SETI3 et SETI4) :

- Pour tous les sites d'AC : 2 agents mobilisables au sein de SETI0 : sous-directeur et son adjoint-e.

- Pour les sites de la Défense et Nanterre : 4 agents fléchés mobilisables : chef de bureau SETI1 et son adjointe ainsi-que chef du département SETI3 et son adjoint.

- Pour les sites de Saint-Germain : 4 agents fléchés mobilisables : cheffe du département SETI4 ou son adjoint ; chef-fe du bureau de la coordination événementielle au sein de SETI4 ; chef-fe du bureau du cadre de vie des sites ministres au sein de SETI4.

- **S'agissant des astreintes de sécurité, l'article 4 du texte présenté au CSA AC prévoyait la liste des emplois concernés :**

- Arche Paroi sud, tour Séquoia, Nanterre (incluant la sûreté) : 4 techniciens mobilisables au sein du bureau des systèmes d'impression et des moyens de transport (SETI2) ou du département de l'immobilier opérationnel de l'administration centrale (SETI3).

- Sites ministres à Saint-Germain (incluant la sûreté) : 2 techniciens mobilisables au sein du département du soutien des sites ministres (SETI4).

- Astreintes de sécurité technique tous bâtiments : 5 techniciens mobilisables au sein du département de l'immobilier opérationnel de l'administration centrale (SETI3) ou du département du soutien des sites ministres (SETI4).

Les organisations syndicales ont souligné le problème des astreintes de sécurité de St-Germain reposant seulement sur deux agents.

L'ensemble des représentants du personnel s'est entendu afin de demander le retrait de cet article pour qu'une organisation soit trouvée permettant de ne pas laisser reposer sur seulement deux agents une astreinte de sécurité sur St-Germain.

L'administration a accepté de disjoindre l'article 4 et de ne voter que sur le texte incluant la partie relative aux astreintes de décision.

De manière générale, la CGT AC souligne ses craintes de voir le dispositif des astreintes devenir un palliatif au manque d'effectifs de certains services.

D'autre part, la CGT rappelle sa demande d'obtenir un bilan sur les agents (nombre, type de poste, catégorie) ne pouvant pas télétravailler les jours de fermeture imposés et le type de compensation dont elles/ils ont pu bénéficier. La DRH avait indiqué que ces compensations pouvaient être mises en place dans les services ; la CGT a souligné que des remontées d'agents montrent que cela n'est pas le cas notamment dans des services support (courrier, gestion de salle, garage, audiovisuel...). La CGT a demandé que les consignes soient rappelées aux services concernés.

**Vote unanime d'abstention de toutes les OS.**

---

### **Point n° 3 : annexe 8 relative aux astreintes du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail de l'AC - pour avis**

La CGT dénonce le risque d'utilisation des astreintes pour gérer le manque d'effectifs dans les services en tension et contourner les difficultés pour l'administration à faire respecter les garanties minimales en termes de temps de travail alors que le droit à la déconnexion n'est pas effectif et que les heures écrêtées sont phénoménales.

De plus, la CGT dénonce le faible taux de rémunération des astreintes et demande leur revalorisation.

Cependant, l'objet du vote n'était pas le fond mais l'annexe du RI qui précise les modalités à un tel recours qui a été longuement travaillé en groupe de travail. Celle-ci fera l'objet d'une mise à jour régulière. La CGT s'est abstenue.

**Vote unanime d'abstention de toutes les OS.**

## **Point n° 4 : modification de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale / DGALN – pour avis**

Des évolutions sont proposées pour 3 sous-directions de la DHUP, une sous-direction de la DEB et une structure transverse, la sous-direction innovation, conseil et appui aux politiques publiques (ICAPP).

La Direction affiche deux raisons :

- La direction a rencontré des difficultés en 2023 concernant une mission visant à aider les particuliers pour constituer les dossiers de location, sous forme numérique, dite « Dossiers faciles ». Système qui permet d'aider les acteurs (particulier, bailleurs) sur la constitution des dossiers.

Mais la difficulté provient de l'accès aux données individuelles, la Direction interministérielle du numérique (DINUM) estimant que l'accès ne permet pas à la DGALN une sécurité maximale.

Il est ainsi demandé une meilleure sécurisation sur le plan juridique pour accéder aux données informatiques.

- Réaliser quelques réajustements rédactionnels, notamment avec la modification du nom d'une sous-direction dans le but d'améliorer sa lisibilité pour être plus cohérent, de tenir compte de l'évolution avec la création de nouvelles missions telles que la gestion du fonds vert, et en vue de s'aligner au niveau Européen et International.

L'administration estime qu'il est nécessaire de modifier l'article 7 relatif aux compétences de la DGALN quant à l'organisation de la direction. A savoir :

- Article 7.1 : Changement du nom de la sous-direction Qualité du Cadre de vie en sous-direction de l'urbanisme réglementaire et des paysages ;

Evolution des compétences de la Direction de l'Eau et de la Biodiversité (DEB) au niveau Européen et International.

Deux agents mobilisés auprès du DHUP.

- Article 7.1.2 : Rajout d'un alinéa avec le terme « personnes » qui est important car beaucoup de dossiers de demande (430000).
- Article 7.1.3 : Les suppressions des alinéas sont cohérentes, la DHUP conserve bien son guichet

Evolution rédactionnelle

- Article 7.1.5 : Plusieurs modifications importantes.

Ajout d'une nouvelle mission sur l'Artificialisation des sols, pour une cohérence avec la Loi climat et résilience de 2021 fixant l'objectif de zéro artificialisation nette des sols (ZAN) en 2050.

Mise en lien avec la DNUM pour des compléments à proposer sur le numérique.

- Article 7.2 : Modification dans l'article pour permettre une plus grande précision sur l'ensemble des activités, meilleure cohérence et qualité de rédaction.

Le terme « directives » est remplacé par « textes européens », mais n'aura aucun impact RH. Aucune mission supplémentaire.

- Article 7.4 : Suppression de la mission « prospective » au sein de la sous-direction de l'innovation, du conseil et de l'appui aux politiques publiques (ICAPP) rattachée au directeur général. La disparition de cette mission date depuis plus d'un an, car aucune demande suffisante en interne a été faite. Aucun impact RH sur le personnel.
- Article 7.6 : Modification de l'article pour la mise en place d'une nouvelle mission au sein de la sous-direction mission performance rattachée au Directeur général sur les achats publics.

Cette évolution permettra de sécuriser les fondements juridiques et comptables de la gestion du programme Fonds verts nouvellement créé, dont le pilotage est porté par cette nouvelle mission.

L'ajout d'un alinéa permettra de renforcer le programme budgétaire.

Le renfort en moyens humains se fait par le transfert des agents de la mission prospective d'ICAPP supprimée.

La CGT souligne que ces nouveaux changements risquent d'impacter une nouvelle fois la charge de travail du personnel de la Direction, sachant qu'actuellement les agents ont déjà une très grosse surcharge de travail. La CGT rappelle que, l'an dernier aucun recrutement n'était possible pour la DGALN, sauf des mouvements internes.

L'administration explique qu'il existe déjà des missions mises en œuvre par les agents, elles ne sont pas nouvelles.

Des missions sont supprimées, 3 agents impactés et 2 nouveaux postes ont été créés avec la formation du fonds vert.

Il y a d'autres missions supprimées, mais qui n'apparaissent pas dans l'arrêté (ex : Diagonal)

Il y a eu des difficultés dans la maîtrise des plafonds d'emploi, mais actuellement la DGALN estime qu'elle peut mieux recruter. Au 1<sup>er</sup> mai, 30 personnes supplémentaires, dont 4 agents physique à EARM. Actuellement, le climat de visibilité est bien meilleur qu'il y a un an.

2 ETP supplémentaires sont créés à la mission Performance avec 1 pole dans le bureau, et une équipe plus solide suite à la mise en œuvre du fonds vert, ce qui a amené plus de stabilité dans le service.

Ce sujet d'ETP a été évoqué lors des réunions du [comité de suivi dont celui du 13 mars](#).

L'administration rappelle que l'attractivité est plutôt bonne à la DGALN, car les missions sont intéressantes, notamment par des agents de l'agriculture. Des échanges avec les écoles sont réalisés, école du ministère de l'agriculture, écoles vétérinaires, etc... La marge employeur DGALN est tournée vers les Forums et les vidéos. 30 personnes ont été intéressées par la Direction lors du forum mobilité.

La DG estime que l'attractivité est bonne avec un certain nombre de contractuels recrutés (120 recrutements par an), et un « turn over » entre 4 et 5 ans.

L'administration estime que si l'on n'arrive pas à recruter, un travail sur des viviers pourra se faire avec la recherche d'apprentis qui pourraient rester sur les postes.

### **Vote**

**Pour : UNSA**

**Abstention : FO/CGT/CFDT**

---

### **Point n° 5 : présentation du plan d'attractivité du pôle ministériel - pour information**

La CGT pense que sans une meilleure reconnaissance des personnels et sans travail d'harmonisation par le haut des rémunérations entre ministères, il sera compliqué d'attirer certains profils. Ce ne sont pas des mesures cosmétiques, si nécessaires soient-elles qui suffiront à combler 20 années de coupes dans les effectifs avec les pertes de qualifications qui en découlent.

La précarisation de l'emploi et l'individualisation de la rémunération voulues par la loi de transformation de la fonction publique vantées comme des chances pour recruter vont complexifier la gestion des carrières et des compétences avec un risque de turn over décuplé déstabilisant les collectifs de travail.

La CGT estime qu'une fonction publique digne de ce nom doit pouvoir compter sur une planification à long terme d'un recrutement de personnels sous statuts pérennes pour mener des politiques publiques de qualité à long terme. C'est une nécessité pour faire face aux enjeux climatiques, de biodiversité, d'infrastructures et d'aménagement du territoire. Enfin, à l'heure actuelle les établissements publics ne sont pas inclus dans le dispositif...

Pour la CGT, l'élément à inclure dans ce plan est l'ensemble de son cahier revendicatif notamment en matière de rémunération, de déroulement de carrière et de conditions de travail. Enfin, comment attirer de nouvelles compétences lorsqu'on annonce plus de 2 milliards de baisse de crédits sur les missions de notre périmètre !

## Point n° 6 : bilan des astreintes DNUM - Pour information

Une astreinte de décision a été mise en place à la direction du numérique, par décision du Secrétaire général du 26/10/2023.

Comme l'avait demandé notamment la CGT, un point d'étape a été présenté pour la période octobre 2023 - février 2024.

En complément de la mobilisation des équipiers de permanence (dans le cadre du régime d'astreintes de sécurité pré-existant), ce régime d'astreinte de décision est venu étendre et sécuriser la mobilisation des agents réellement impliqués dans la résolution des incidents, pour répondre aux impératifs face à des incidents d'exploitation avec impacts sur les services délivrés fonctionnant en 24h/7j (BNUM, messagerie, VPN indispensable au télétravail, applications métiers, téléphonie,...), en particulier en heures non ouvrables.

Selon la gravité ou l'ampleur des incidents rencontrés, les équipiers de permanence et cadres d'astreinte peuvent solliciter en renfort des experts (infrastructures, applicatifs), le cas échéant en dehors des horaires normaux de service. Ces experts ne peuvent pas faire l'objet d'un régime d'astreintes, mais ils bénéficient, outre la possibilité de récupération horaire, d'un dédommagement financier (sous forme d'indemnité horaire pour travail supplémentaire), dès lors que leur statut, corps, grade les y autorisent.

### Le point sur l'organisation

L'astreinte de décision DNUM qui repose sur 12 cadres du comité de direction de la DNUM n'a pas fait l'objet d'évolution majeure depuis sa mise en place le 03/11/2023, la fréquence de roulement et le champ des compétences s'avérant pertinents.

Les documents constituant la mallette du cadre d'astreinte, notamment la note d'organisation et la boîte à outil, ont en revanche été régulièrement actualisés, pour tenir compte notamment des consignes interministérielles quant à l'usage des messageries instantanées (abandon de Telegram au profit de Tchap et Olvid).

### Le point sur la mobilisation des experts, équipiers et cadres d'astreinte

Sur les 14 semaines écoulées depuis la mise en place des astreintes de décision le 3 novembre 2023, il y a eu :

- 3 mobilisations du cadre d'astreinte :

- Le mercredi 10/01 à 20h, s'agissant d'une panne réseau affectant la mise à jour des informations de Sytadin, en réalité localisée à la DIRIF,
- Le samedi 09/12 matin, concernant un dysfonctionnement de l'accès wifi du PC d'une cadre de la DRH devant intervenir sur un salon des métiers,



- Le mardi 28/11 soir, suite à une opération de maintenance qui ne s'est pas déroulée comme prévu :
  - 1 mobilisation de l'équipier de permanence
  - 1 seule mobilisation d'un expert : le mardi 28/11 à 21h30, dans le cadre d'une opération de maintenance programmée de la téléphonie d'administration centrale, qui a donné lieu à la perte des appels entrants sur l'administration centrale et les cabinets ministériels, et qui a été résolue via le chargement d'une configuration sauvegardée la veille. En plus du cadre d'astreinte et de l'équipier de permanence, un expert téléphonie a été sollicité jusqu'à 3 heures du matin (+ 3 prestataires).

La CGT rappelle qu'elle dénonce le faible taux de rémunération des astreintes et demande leur revalorisation.

Les experts sollicités qui ne peuvent pas faire l'objet d'un régime d'astreintes, mais qui doivent bénéficier, outre la possibilité de récupération horaire, d'un dédommagement financier (sous forme d'indemnité horaire pour travail supplémentaire), dès lors que leur statut, corps, grade les y autorisent peuvent se rapprocher de la CGT AC en cas de problème.