

Compte rendu du comité technique spécial de SEP2 du 8 décembre 2021

I-Points pour information

1-Evolution des effectifs et des prévisions des départs en retraite (document fourni en amont).

On assiste à une baisse tendancielle depuis quelques années, des effectifs, puisque des départs en retraite ne sont pas remplacés. Il y a lieu de prendre en compte également les modifications de périmètre et les réorganisations qui participent à la variabilité des effectifs.

Les départs en retraite redémarrent après une baisse constatée en 2020 (32 départs) qui peut s'expliquer par les attermoissements causés par la crise sanitaire. On repart sur une moyenne de 50 par an et ceux pour plusieurs années. La moyenne d'âge du départ est identique, à 2020 : 63 ans et 6 mois.

Un examen plus précis de l'âge du départ montre une moyenne composée de deux zones d'âge, de nombreux départs vers 62 ans, puis un creux et le reste des agents attendant la limite d'âge.

Les prévisions de départ en retraite sont réalisées en interne à SEP2. SEP2 a besoin d'anticiper et de prévoir les départs en retraite car SEP2 possède en son sein des agents expérimentés, piliers de leur service, pour lesquels SEP2 doit anticiper leurs départs (cas par exemple des chauffeurs).

2-Sur les prévisions budgétaires

Sur les unités « logistique et immobilier », la crise sanitaire en 2020 a limité l'utilisation des crédits (20 millions prévus et 14 millions finalement utilisés). Une même tendance à la baisse, mais plus contenue, est à constater en 2021.

3- Bilan de la mise en œuvre du télétravail (document fourni en amont).

Le choix a été fait de ne pas s'affranchir de la démarche générale pour que les agents de SEP2 ne se sentent pas en marge des agents de BERCY, dans la limite de fonctions télétravaillables. 420 agents n'ont pas transmis de demandes de télétravail, notamment à 2B et 2C. Pour le télétravail, le choix a été fait de privilégier l'option hebdomadaire ou annuelle pour conserver de la souplesse.

Le document fourni sur le télétravail en lien donne à lire un état des lieux complet.

Les échanges sur cette thématique ont dévié sur l'aggravation actuelle de la situation sanitaire actuelle, éloignée de ce chapitre rendant compte des demandes de télétravail institutionnelles.

Pour les fonctions de chefs de bâtiments, celles-ci font partie des fonctions non-télétravaillables dans le dispositif institutionnel. En cas d'aggravation de crise sanitaire et de basculement dans un dispositif exceptionnel, la situation sera certainement réexaminée.

4- Marchés « vêtements professionnels »

Ce point sera examiné en GT spécifique.

5-Point d'étape de la réorganisation du bureau SEP2B

Une nouvelle organisation de ce bureau a été entamée fin 2020. Un plan d'action avait été proposé à partir de 2021, sur le pilotage, management, etc...

Un certain nombre d'actions sont déjà clôturées (RH, communication...). La réorganisation spatiale issue de cette réorganisation organisationnelle est en cours. De manière globale, les processus en lien avec les bénéficiaires ne sont pas encore achevés.

6-Point sur l'organisation de la Présidence Française de l'Union Européenne (PFUE)

L'an prochain, la France présidera l'Union européenne durant 6 mois. Tous les ministères participent à cet effort administratif. Cela constitue une surcharge de travail aussi pour la Centrale. Un budget a, ainsi, été spécifiquement élaboré, qui s'ajoute aux budgets existants. Plusieurs bureaux sont impactés dont notamment le bureau en charge de l'hôtel des ministres. Une mission de coordination de 3 agents a vu le jour.

A l'initiative du responsable de cette mission, une discussion sur la qualité des agents de SEP2 a tenu lieu d'échanges sur ce point. Il est dommageable que la satisfaction générale exprimée par l'encadrement de SEP2 ne soit pas suivie

d'effets positifs sur les traitements des agents (point d'indice gelé depuis de nombreuses années) ou sur les perspectives insuffisantes à SEP2 d'évolution professionnelles de la plupart des agents. Ajoutons de plus que la charge de travail des agents augmentera encore lors de la PFUE.

44 évènements ont été labélisés pour le MEF, la plupart organisés à Bercy notamment par exemple, en janvier, 3 des 6 conférences sur le sol français le sont sur Bercy.

II-Point pour avis

1-Réorganisation du secrétariat général : création d'un service de l'immobilier et de l'environnement professionnel (SIEP)

Des OS se sont interrogées sur l'utilité de demander l'avis du CTS sur la création d'un nouveau service alors que le CTAC a déjà rendu le sien sur cette création (4 voix contre et une abstention).

L'administration a indiqué que cette création s'inscrivait dans un processus itératif et que l'année 2022 serait l'occasion d'échanges plus spécifiques au périmètre du CTS. Notons, enfin, que suite aux élections de 2022, le CTS disparaîtra ; cet avis sollicité aujourd'hui, ne pourra plus l'être après les élections.

Rappelons que, dans leur immense majorité, les agents concernés par ces réorganisations n'auront pas à postuler, à nouveau, sur leur poste.

Un vote a été sollicité sur cette réorganisation lors de ce CTS, il a fait l'objet d'un vote négatif à l'unanimité des représentants des personnels présents avec voix délibérative (UNSAcefi et FO). Confronté à une absence de dernière minute, l'agent représentant la CGT pour le vote n'a pas pu se présenter.

III-Questions des représentants du personnel

Plusieurs questions ont été formulées en amont du CTS.

- 1- Sur la question des **évolutions professionnelles de corps en voie d'extinction**, posé par plusieurs OS dont la CGT : l'administration a indiqué que, dans le cadre des GT 2022, ce sujet de l'évolution professionnelle interviendra. Il n'y a plus de possibilités d'évolution des **ingénieurs adjoints** actuellement, par exemple. Un dispositif a été proposé, par l'administration, de détacher les agents sans perspective d'évolution, sur des emplois de contractuels de droit public tout en gardant l'assurance de rester « fonctionnaires ». La possibilité pour les ingénieurs adjoints de rejoindre un corps d'ingénieur avait été évoqué par les OS. A ce jour, **l'administration n'a pas d'éléments à fournir et renvoie donc à un prochain GT** ces questions et notamment cette issue proposée pour résoudre la question des évolutions professionnelles. M. Moreau a indiqué que l'on était dans une impasse administrative. Le dispositif proposé n'a pas vocation à être un processus de masse, mais à destination de quelques agents actuellement. M. Moreau estime qu'il pourrait pallier à certaines impasses, en toute transparence et connaissance de cause. Ce serait un dispositif de détachement qui ne sera pas imposé, mais proposé. Dans l'idéal, des dispositions statutaires seraient préférables. Actuellement, les ingénieurs-adjoints et IME font partie de corps créés uniquement par décision du ministre des Finances. Ils ne disposent pas d'un statut identique à d'autres corps traditionnels de fonctionnaires, validés par la DGAFP et le Conseil d'Etat. La Fonction publique les a donc mis en extinction. « Les pratiques du MEF, de créer des corps sur son périmètre, coûtent aujourd'hui aux agents, il faut le dire ». « Les agents le payent ». L'administration propose une solution. Dans l'idéal, ce dispositif aurait vocation à s'étendre à de nombreux agents d'autres corps dans une perspective de maintien des connaissances au sein de SEP. M. Moreau indique qu'il est nécessaire de « donner sa chance » à ce produit.
- 2- **La question, par la CGT, d'une mission de suivi des agents en poste dans le service de l'environnement professionnel a été posée.** Cette mission permettrait d'étudier, d'aider et au final de permettre des perspectives de mobilités aux agents de SEP2 qui pour partie peinent à effectuer des mobilités au sein du MEF. Ces missions de suivi personnalisées existent par ailleurs déjà au MEF pour d'autres corps. Par un accompagnement aux mobilités, ces missions de suivi personnalisées permettraient de pallier, pour partie, à l'insuffisance des perspectives de promotions des nombreux corps en poste à SEP, lesquels sont en voie d'extinction. Sur cette question, M. Moreau a indiqué que de nombreux agents se tournent déjà vers les bureaux de conseil mobilités. Au sein des RH, des bureaux « bilan de carrière » existent. Une mission spécifique n'est pas à l'ordre du jour.
- 3- **Question statutaire de la CGT : Où en sommes-nous des deux questions statutaires, celle des APST et des celle des ingénieurs-adjoints ?**
Pour les APST, qui sont l'indice supérieur des deux premiers grades de la catégorie B, mais de la catégorie B de 2007, il est plus qu'urgent de les aligner sur l'indice supérieur des deux premiers grades du B de 2021. La CGT a directement sollicité la DGAFP sur ce statut d'emploi interministériel.
Concernant les ingénieurs adjoints qui sont un corps finances « fragile » statutairement, il faudrait que ses deux derniers échelons relèvent de la grille de la catégorie A.

Sur la proposition de l'administration de détacher les agents sur des postes de contractuels de catégorie A, postes d'une catégorie supérieure à leur grade d'ingénieurs adjoints, elle est certes possible juridiquement mais c'est une « hérésie » statutaire. Les fonctionnaires détachés sur des postes de contractuels le sont toujours dans la même catégorie et cotisent pour leur retraite de fonctionnaire sur leur indice de fonctionnaire. Les ingénieurs adjoints détachés comme contractuels A resteraient certes fonctionnaires et continueraient à cotiser pour leur retraite de fonctionnaire, mais sur leur indice de catégorie B. Ces agents n'auront aucune conséquence sur leur retraite de l'exercice de fonctions de catégorie A, et ce seraient même les seuls dans l'Etat dans ce cas. La CGT n'est pas favorable à cette proposition.

Réponse de l'administration : des groupes de travail sur les carrières des techniques seront organisés dans le cadre de l'agenda du dialogue social début 2022 ; il s'agit pour les détachements de résoudre des situations individuelles en toute connaissance de cause pour les agents des conséquences.

- 4- **Augmentation de l'activité du pool des chauffeurs**, il produit de fait une augmentation de la charge de travail, la régulation vérifie la conformité des temps de travail. Des départs à la retraite en nombre sont prévus. Des recrutements sont prévus. Par rapport à la gestion des personnels du parc automobile, il dépend fortement de l'activité et du nombre de cabinets. SEP2 n'a pas de visibilité sur le nombre de cabinets et donc l'objectif d'une adéquation nombre de chauffeurs/cabinets est difficile à atteindre. Mais, il y a lieu de retenir que SEP2 a connaissance de la nécessité d'envisager des recrutements, et a décidé d'y procéder en 2022 sans pouvoir en préciser le volume.