



**Méthode de concertation sur la politique immobilière,  
l'aménagement des locaux, les déménagements et les mesures  
d'accompagnement à l'administration centrale du MENESR**

**Proposition - lundi 9 janvier 2017**

**Présentation**

Comme cela a été affirmé en réunions du CHSCT et du CT, **la politique immobilière de l'administration centrale du MENESR ainsi que l'aménagement des locaux, les déménagements et les mesures d'accompagnement qui doivent y être associées** doit s'inscrire dans une **vision d'ensemble, partagée avec les personnels et leurs représentants**. La présente **proposition des représentants des syndicats CGT, CFDT et UNSA porte sur la méthode** de concertation avec les représentants des personnels et d'expression des agents concernés, pour mettre en œuvre cet objectif.

La recherche d'optimisation de la performance immobilière des implantations ne peut en effet poursuivre qu'un unique objectif de rationalisation comptable des surfaces occupées. Il convient de partager une **réflexion collective sur la nature des locaux de l'administration centrale, sur leur implantation et sur leur aménagement pour répondre aux besoins des diverses activités et assurer de bonnes conditions de travail pour les personnels**. Cette réflexion doit être générale, c'est-à-dire qu'elle doit à la fois poser la question des évolutions de nos activités et des besoins qui leur sont liés, en prenant en compte les exigences de santé et de sécurité au travail et en interrogeant de façon globale le bien-être au travail des agents et se saisir de cette réflexion pour l'amélioration des conditions de travail des personnels. La notion de « bâtiment responsable » et de maîtrise énergétique, dans la cadre des ambitions affichées par l'Etat à l'issue du Grenelle de l'environnement et de la COP21, doivent aussi faire partie de la réflexion. Mais cette réflexion doit simultanément tenir compte des besoins particuliers propres à chaque collectif de travail et favoriser l'appropriation de leur environnement par les agents.

La méthode proposée prévoit donc d'articuler **deux temps de réflexion, un temps de bilan et un temps de prospective, et deux niveaux de démarche : un groupe de travail pour l'ensemble de l'administration centrale** issu du CT et du CHSCT et **des consultations permettant l'expression directe des agents** au niveau des différents services.

## 1. Démarche

La démarche devra être précisée lors du lancement du groupe de travail en tenant compte des recommandations que pourra apporter une assistance méthodologique. Elle devra comporter *a minima* :

- **Un bilan complet et précis de l'implantation actuelle des services**, qui partage l'ensemble des études conduites en amont et ayant servi au schéma pluriannuel de la stratégie immobilière du ministère puis dans les échanges avec France Domaine et qui permette de disposer de données fiables et partagées sur les surfaces d'occupation par poste de travail par étage ou bâtiment et d'objectiver les conditions de travail des agents.

Cette étape doit constituer un préalable à la réflexion sur tout déménagement.

Elle doit porter sur les sites de Grenelle, Descartes, Dutot, Sufren, Vanves et Régnauld. Les plans et les tableaux détaillant la SUN et la SUB par étage et bâtiment doivent être complétés par une analyse comparative selon la nature des activités et des métiers exercés (étant entendu que des données agrégées par direction ne seraient pas significatives).

- **Une réflexion prospective et générale sur les besoins de notre administration en matière de locaux**

Il est essentiel de pouvoir partager une réflexion collective sur la nature des locaux nécessaires aux activités de l'administration centrale et aux bonnes conditions de travail des agents. Elle se doit donc d'être prospective et de ne pas se traduire immédiatement par une réflexion opérationnelle et un calendrier précis de déménagement.

Par exemple **plusieurs pistes de questionnement concernant l'évolution des métiers, des organisations, des outils et l'amélioration des conditions de travail** ont été soulignées, sans consensus à ce stade :

- Le principe des bureaux individuels des responsables hiérarchiques comme leur taille doivent être réinterrogés. N'y aurait-il pas moyen de dégager des espaces de travail au niveau de chaque collectif de travail ? La nature des activités d'administration, de gestion ou plus techniques correspondent à des besoins variés d'espaces de travail, isolés ou plus collectifs, de salle de réunion dédiées ou mutualisées, de locaux techniques, etc.
- De manière générale l'implantation multi-sites et l'effet de l'éloignement sur la collaboration entre des équipes appelées à coopérer étroitement doit aussi être mesuré et des solutions pour faciliter la communication informelle doivent être prévues. Ainsi, l'évolution de certaines directions doit être interrogés (rapprochement du SIES et de la DEPP, relations DNE / DGESCO) et portées évidemment par le CTAC mais en lien avec cette réflexion sur les locaux puisqu'elles ont des conséquences directes en matière d'implantations.
- L'évolution des conditions pratiques d'exercice de certaines activités peuvent aussi influencer la nature des locaux et du mobilier : le pilotage et l'animation des réseaux déconcentrés et d'établissements, le développement du mode projet, les fonctions transversales et d'appui, le nomadisme, les nouvelles forme de travail collaboratif en présentiel et à distance, l'adaptation des horaires aux souhaits des agents et aux besoins de continuité du service (astreintes, ...), la redéfinition des fonctions de secrétariat-assistance, la participation d'intervenants et prestataires extérieurs, d'experts, d'apprentis et stagiaires, etc.
- Le besoin de développer des espaces de convivialité fait partie également des questionnements à intégrer, sans oublier les solutions de restauration et de cafeteria.

- **La conception des locaux et des conditions pratiques d'accompagnement et de déménagement en associant les personnels concernés**

Cette réflexion ne devrait pas se faire en chambre. Parallèlement au bilan et à la réflexion prospective générale, une méthodologie d'association des personnels et des collectifs de travail à l'expression de leurs besoins, à la conception des locaux et des mesures d'accompagnement devra être établie (termes du débat, questions posées, modalités de concertation avec les agents... )

En particulier, **une évaluation de l'impact sur les temps de transport des agents** sera conduite et des mesures d'accompagnement devront être proposées si nécessaire (facilités horaires, priorité à la mobilité... )

L'accompagnement méthodologique devra aussi porter sur les modalités adaptées d'élaboration, de présentation, d'examen et d'évaluation des scénarios et de la programmation qui en découle. Les résultats des consultations seront pris en compte et agrégés pour **examiner ces scénarios d'implantation des services, puis la programmation des travaux et aménagements nécessaires et les calendriers et modalités pratiques de déménagement et d'accompagnement des personnels.**

Le groupe de travail s'assurera de la validité des scénarios proposés et **pourra le cas échéant exprimer des recommandations qui seront soumises au CHSCT et au CT** en tenant compte des résultats des consultations.

## **2. Deux niveaux de concertation : GT et consultation directe des personnels**

- **Le groupe de travail conjoint issu du CT et du CHSCT**

Le groupe de travail à constituer doit **garantir la légitimité de la représentation des personnels.** C'est pourquoi sa composition comportera des représentants des personnels siégeant au CT et au CHSCT.

**Son animation doit s'appuyer sur les compétences disponibles en interne, avec un appui méthodologique externe** en termes d'architecture et d'ergonomie, habitué à conduire des démarches de concertation sur des questions immobilières en environnement public.

Il réunira les parties-prenantes : représentants des directions concernées et responsables des projets immobiliers, d'aménagement et de déménagement, etc.

Il devra prendre en compte les expertises et l'appui notamment de l'ANACT, de l'INRS et de l'ADEME, en plus de ce que pourra le cas échéant fournir la direction de l'immobilier de l'Etat (ex-France Domaine).

Les résultats des analyses et des réflexions, ainsi que les propositions qui pourront être élaborées seront **soumis à l'avis du CHSCT et du CT** dans le plein respect de leurs compétences.

- **La consultation des collectifs de travail et l'expression directe des agents**

Il est essentiel **que les agents soient parties prenantes de la définition de leur cadre de travail.** La nature des métiers exercés au sein de chaque structure hiérarchique correspondent à des besoins variés pour lesquelles des solutions doivent être apportées « sur mesure ». L'expertise des métiers se situe dans chaque collectif de travail et l'association des agents est aussi une condition indispensable de la bonne adaptation et appropriation de leur environnement

professionnel. La participation à la conception et au choix des locaux est donc de nature à encourager la dynamique et la motivation, tant collective que sur un plan individuel.

C'est pourquoi, selon des modalités discutées en GT, **une concertation des agents favorisant leur expression directe sera également engagée** dans les différents services concernés pour alimenter et valider l'expression des besoins, participer à l'évaluation et aux choix de scénarios, et prévoir aussi une expression directe sur les mesures de mise en œuvre et d'accompagnement, étage par étage, structure par structure, individu par individu. Elle pourra s'alimenter des travaux produits par le groupe de travail transversal, et en particulier s'approprier et tester les orientations qui auront été dégagées de manière prospective.

**Les modalités pratiques et calendriers de ces consultations doivent être adaptés** en fonction des réalités de chaque service et équipe, et articulés avec les projets des services et des directions concernées. Il reviendra au groupe de travail transversal de valider les outils qui pourront être proposés par l'assistance méthodologique. Chaque déménagement doit faire l'objet d'une démarche de projet pilotée à la fois par le SAAM et localement, en pleine association des personnels de la structure.

Un questionnaire adressé à tous les agents devra également être prévu.

\*

Cette proposition a **vocation à être présentée, débattue et amendée, en vue d'être adoptée lors de la prochaine réunion du CHSCT et du CT.**