



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

Liberté
Égalité
Fraternité

Codes concours : SACS-51-Concpro
SACS-52-Concpro

Concours professionnel de recrutement des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure

SESSION 2024

Spécialités :

Administration Générale

Contrôle des transports terrestres

Épreuve n°1 : Questionnaire

Durée : 2h	Coefficient : 3	Dossier documentaire : 15 pages	Sujet complet : 18 pages
---------------	--------------------	------------------------------------	-----------------------------

L'épreuve consiste à répondre, par un court développement, à une série de deux à quatre questions à partir d'un dossier comportant des documents relatifs aux politiques publiques portées par les ministères chargés du développement durable et du logement. Ce dossier ne peut excéder quinze pages.

Toute note strictement inférieure à 6 sur 20 est éliminatoire.

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

Modèle CMEN v2 (NE OPTIC)

Nom de famille : N O M

Prénom(s) : P R E N O M

Numéro d'inscription : 3 5 7 Né(e) le : 2 7 / 0 3 / 1 9 7 7

- Le bandeau situé en haut de chacune des feuilles de composition doit être rempli en totalité (**code concours, code épreuve, spécialité, y compris le numéro d'inscription communiqué dans leur convocation**).
- L'usage de la calculatrice, d'un dictionnaire, de tout autre document est interdit.
- Les candidats ne doivent pas faire de marge sur leur copie.
- Les copies devront être correctement paginées. Pagination d'une copie double sur 4 (1/4, 2/4, ...), deux copies doubles sur 8 (1/8, 2/8, ...), etc.
- Aucun signe distinctif ne doit apparaître dans la copie : nom ou nom fictif, signature, paraphe et symboles sont interdits.
- Seul l'usage d'un stylo à bille noir ou bleu est autorisé (feutre et stylo friction sont interdits). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, pouvant être considérée comme un signe distinctif, est proscrite.
- Aucun liquide blanc ni ruban correcteur ne doit être employé (une telle utilisation empêcherait la correction de la copie). Toute correction se fait par rature, de préférence à la règle.
- Les feuilles de brouillon, ou tout autre document, ne sont pas considérées comme faisant partie de la copie et ne feront pas l'objet d'une correction. Ils ne doivent pas être joints à la copie.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner une sanction par le jury.

Liste des documents

Document 1 (2 pages)	La gazette : Avec le flex office, demain tous sans bureau fixe ?	Pages 4 et 5
Document 2 (2 pages)	AEF Info : Malgré une forte opposition des syndicats, la région Île-de-France veut supprimer les bureaux individuels en 2022.	Pages 6 et 7
Document 3 (7 pages)	Extrait de la circulaire n°6392 du 8 février 2023, relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État.	Page 8 à 14
Document 4 (2 pages)	Solidaires Finances Publiques : Politique immobilière de l'État : vers une rationalisation des espaces de travail ou la lutte des places !	Pages 15 et 16
Document 5 (1 page)	immobilier-etat.gouv.fr : La DIE, au cœur du pilotage de la politique immobilière de l'Etat.	Page 17
Document 6 (1 page)	L'UNSA Fonction publique s'oppose à la densification des espaces de travail.	Page 18

Questionnaire

Question 1 – 2 points

Après avoir donné la définition du ratio d'optimisation immobilière, vous détaillerez l'acronyme « SUB » et son rôle dans ce ratio.

Question 2 – 2 points

Dans le cadre des projets d'aménagement des espaces de travail de l'immobilier public, vous préciserez la direction en charge des politiques immobilières de l'État, son rôle ainsi que sa direction générale et son ministère de rattachement.

Question 3 – 5 points

Quels sont les objectifs et les enjeux de la rationalisation du parc immobilier de l'État ?

Question 4 – 8 points

Vous êtes SACS en poste au secrétariat général d'une DREAL. À ce jour, le siège est composé d'un bâtiment principal dont l'État est propriétaire, et d'un bâtiment secondaire, dont l'État est locataire. Les deux sites sont situés à une dizaine de kilomètres l'un de l'autre.

Dans le cadre de la mise en application de la circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État, le directeur a mis en place un groupe de travail au sein de la DREAL chargé d'étudier les possibilités de réaménagement sur un seul site. Ce groupe de travail a fait des propositions sur les nouvelles modalités d'organisation du bâtiment principal.

En tant que chef de projet, vous rédigerez, à l'attention du Secrétaire Général, le corps du rapport final qui rappellera les enjeux pour la DREAL et détaillera les propositions issues de ce groupe de travail.

Avec le flex office, demain tous sans bureau fixe ?

Publié le 04/04/2022 • Par [Julie Krassovsky](#) • dans : [France](#)



Largement poussé par le déploiement progressif du télétravail, le flex office s'invite dans les collectivités sous la forme d'expérimentations diverses. Il questionne aussi bien le collectif de travail que l'attachement à un objectif commun.

Chiffres-clés

- 3 000 mètres carrés d'un étage libéré à la région Ile-de-France accueilleront prochainement des start-up sélectionnées par un jury.
- 63 % des salariés interrogés par la chaire "Workplace Management" de l'Essec préfèrent un bureau fermé, un choix davantage marqué pour les employés que pour les cadres. Les sondés sont 16 % à se prononcer en faveur de l'open space, 9 % pour le flex office et le coworking et 9 % pour le télétravail exclusif. (source : ["Mon bureau post-confinement"](#), Chaire Essec Workplace Management, 2021)

A l'agglomération de Roanne (lire ci-dessous), certains agents ont troqué leur poste attribué contre un casier pour entreposer leurs effets personnels. Et ce, il y a à peine plus d'un mois. Une situation qui ne perturbe pas outre mesure Catherine Marquez, assistante administrative mutualisée, habituée à évoluer sur trois sites différents. « J'avais un bureau attiré dans l'open space, que j'occupais seulement la moitié de la semaine », raconte-t-elle.

Une concertation avant déploiement

Pour sa collègue, Célia Lassaigue, auparavant postée dans un bureau avec deux collègues, le nouvel agencement est plus impactant. La chargée de mission explique : « Je ne suis généralement pas dans les premières arrivées, alors, le matin, je me mets là où il reste de la place. Mais comme il y a autant de bureaux que d'agents, cela reste rassurant. » De fait, l'interco a pris des pincettes pour mettre en place ce nomadisme : elle a réalisé une concertation poussée avec les agents et des entretiens ont été organisés avec le médecin du travail et un ergonome. « Nous avons associé les agents à cette démarche, qui est déployée sur un nombre limité d'entre eux », assure - Sandra Creuzet, la vice-présidente déléguée aux ressources humaines.

Une restriction d'échelle qui a sans doute manqué à la région Ile-de-France (11 000 agents). De fait, le déménagement au sein de son nouveau siège à Saint-Ouen, en Seine-Saint-Denis, il y a trois ans, s'était assorti de l'instauration d'espaces ouverts et d'un passage au flex office pour 25 % de ses 1 800 agents. Après un examen le 25 novembre 2021, en comité technique, ce dernier est désormais généralisé. Si la région a préservé une organisation par services dans le bâtiment, l'économie n'en reste pas moins substantielle avec la présence de six postes de travail pour dix agents en moyenne. Fabienne Chol, directrice générale adjointe du pôle des ressources humaines, précise : « 54 %, c'est le taux moyen national d'occupation d'un bureau, et ce, sans télétravail. »

Des économies et des investissements

Cette rationalisation censée accroître la collaboration des équipes et la flexibilité a surtout permis à la région de réaliser une économie de 9 millions d'euros par an. Un objectif principal souvent déguisé par l'argument de la recherche d'amélioration des conditions de travail. Or, pour Elisabeth Pélegrin-Genel, architecte et psychologue du travail, « c'est très contre-productif. S'il y a un argument que les salariés peuvent entendre, c'est celui de l'optimisation du bureau lorsqu'il n'est pas occupé. Encore faut-il expliquer comment on va réemployer les économies réalisées ».

A ce sujet, Fabienne Chol répond que « la somme est utilisée en investissements au bénéfice des Franciliens ». Elle rappelle, en outre, que le déménagement a permis d'investir dans des locaux de restauration collective en plein jour, « des lieux de convivialité à chaque étage de bureaux. Un jardin intérieur planté, des terrasses aménagées, une salle de sport, etc. »

Un environnement au design attractif qui laisse les syndicats de marbre. En particulier la CGT, dont les adhésions progressent à la région. « L'open space n'était de toute façon pas négociable compte tenu de l'aménagement du nouveau siège, mais le passage à 100 % en flex est dogmatique et ne tient pas compte de l'organisation du travail. Dans mon service, en gros, la moitié de la semaine, les agents sont chez eux et l'autre partie de celle-ci, ils sont quasiment seuls dans des bureaux aseptisés », observe Julien Feuille, cadre intermédiaire et représentant syndical.

L'accès au télétravail deux jours par semaine, auxquels s'ajoutent vingt jours flottants sur l'année, ne facilite pas, il est vrai, la présence des collectifs de travail de façon synchrone sur le même site. Une occupation des open spaces « en gruyère », dont Fabienne Chol est bien consciente. Mais, pour elle, « le flex office devrait justement - contrer cet effet en donnant l'opportunité aux agents de circuler et les amener à se regrouper davantage ». Comment, effectivement, maintenir le collectif et l'engagement en associant télétravail et nomadisme interne ?

Attention à la confidentialité

La ville de Suresnes (1 100 agents, 49 300 hab.) tente le pari en limitant, pour l'instant, le télétravail à un jour par semaine. L'adjointe au maire chargée des ressources humaines et du dialogue social, Béatrice de Lavalette, évite soigneusement le terme « d'open space ». « Nous avons préféré des espaces différenciés accueillant de six à huit personnes », indique-t-elle.

Mais, du côté des deux services qui testent le flex depuis plus d'un an, le ressenti n'est pas le même. « L'étage du centre d'action sociale a été mieux pensé, tandis que pour les ressources humaines, les espaces permettent peu de confidentialité. Les capsules pour les rendez-vous ont été mal dimensionnées. De plus, ce n'est pas forcément judicieux de mélanger des agents qui n'ont pas les mêmes missions », avance Anna Ljubic, secrétaire générale CFDT de la collectivité, qui rappelle également qu'un « flex office peut être déployé à condition que le télétravail le soit aussi ! »

Des écueils qu'espère éviter la ville de Grenoble (6 000 agents, 158 200 hab.), collectivité où la réunion d'une partie des agents dans un bâtiment flambant neuf d'une superficie de 10 000 mètres carrés s'est accompagnée d'aménagements de « bureaux partagés » répartis par directions. Mais attention, précise Abdelkader Berhail, le chargé de mission « maîtrise d'usage et innovation managériale », « nous ne sommes pas en flex, chaque agent a son bureau attitré ». Jusqu'à quand ?

Focus

Le sentiment d'appartenance et l'engagement sont en jeu

Si les collectivités n'associent pas toujours le flex office à l'open space, la pratique montre que le flex complète toujours le télétravail. Sous peine d'être confrontées à des espaces déshumanisés, les collectivités doivent aujourd'hui définir le bon dosage entre le nombre de jours télétravaillés et la délimitation des espaces partagés. Pour Julien Feuille, de la CGT, « le flex pousse aussi à l'individualisation du travail. Avec l'idée de “je me mets à côté de qui je veux” se créent des collectifs par affinités, liés davantage à l'émotionnel et à l'affectif qu'à un objectif de travail commun ». Ce qui se joue pour l'avenir est la question de l'influence du mode de travail sur le sentiment d'appartenance et l'engagement envers la collectivité.

« Avec le flex, on est passé du poste de travail à une situation de travail »

Elisabeth Pélegrin-Genel, architecte-urbaniste et psychologue du travail

« Bien que moins confortable pour les salariés, le flex entérine un mode de vie global et apporte l'assurance que l'organisation ne reviendra pas sur l'accès au télétravail. Avec l'open space, les salariés avaient souffert d'être trop exposés, vus et entendus de tout le monde. Le flex, lui, introduit un paradoxe sur lequel on n'a pas trouvé de solution. Les salariés sont présents mais invisibles dans les espaces dès lors qu'ils y sont mobiles. Il n'y a plus de poste de travail mais des situations de travail. Or, si les agents ne peuvent plus laisser leurs affaires, ils ont besoin de se retrouver dans un environnement familier. A ce jeu, on risque de perdre la cohésion et la facilité de l'entraide professionnelle, comme l'aide sur un logiciel, l'assistance sur une question, notamment, que l'on partage avec ses collègues quand on se trouve dans un même lieu. Au lieu de faire comme si le territoire et le corps n'avaient plus d'importance, de gommer l'appropriation des murs et des portes, on peut inventer autre chose. Il faut sortir de cette pensée magique qui fait croire que modifier les espaces va renouveler le mode d'organisation interne et le management ! »

Une configuration à petite échelle en espaces collaboratifs est testée pendant un an

[Roannais agglomération, Loire, 40 communes, 500 agents, 100 000 hab.]

Commencées en décembre 2020, les concertations sur le déploiement du flex office à la communauté Roannais agglomération ont débouché sur des travaux de modification de l'étage occupé par une partie de la direction de la cohésion sociale et de l'habitat. Une expérimentation à petite échelle qui concerne 17 agents sur 40. « Les locaux sont des bureaux de différentes surfaces et ne bénéficient pas tous de la lumière du jour. Ils sont répartis autour d'un open space ancien avec huit postes de travail », décrit Alain Brugalières, directeur de la cohésion sociale et de l'habitat.

Si l'architecture de l'espace n'a pas été bouleversée, les bureaux ont été rafraîchis, colorés et insonorisés. En revanche, les noms sur les portes ont disparu. Les cinq bureaux de deux, quatre et six places sont désormais des « espaces collaboratifs » aux noms évocateurs : « duo », « canopée », « synergie », que les agents occupent selon leur envie.

Tous télétravaillent en moyenne un jour par semaine. Ici, le flex ne rime donc pas avec open space, mais le nouvel aménagement permet néanmoins de passer de 17 places attitrées à 24 postes de travail. « Nous cherchons à insuffler une culture commune et à permettre aux agents de travailler en transversalité », assure le directeur, qui a abandonné son petit bureau individuel. Pour travailler en confidentialité, il est possible de réserver un espace collaboratif au moyen d'un planning partagé. « Nous nous donnons un an pour expérimenter tous les temps professionnels dans cette nouvelle configuration », annonce-t-il.

Malgré une forte opposition des syndicats, la région Île-de-France veut supprimer les bureaux individuels en 2022

Le conseil régional d'Île-de-France prévoit de généraliser l'an prochain les bureaux partagés pour ses 1 800 agents du siège. Environ 30 % des effectifs sont déjà concernés. Dans un contexte de télétravail développé, l'objectif est de "rapprocher les gens", explique Fabienne Chol, la DRH. Cette réorganisation suscite une vive opposition des syndicats qui s'inquiètent d'une dégradation de la santé physique (TMS) et mentale (RPS) des agents.



Pour le cabinet Syndex, les box et salles de réunion ne résolvent qu'en partie la difficulté à faire fonctionner un collectif de travail © Région Île-de-France

"Avec le développement du télétravail, nous nous sommes rendu compte que les bureaux vides n'étaient pas bons pour le collectif de travail. D'où notre projet de généraliser les bureaux partagés au siège pour rapprocher les gens", explique à AEF info Fabienne Chol, la DRH de la région Île-de-France, le 3 décembre 2021.

La collectivité présidée par Valérie Pécresse, désormais candidate LR à la présidentielle, prévoit de supprimer au printemps 2022 l'ensemble des postes attribués individuellement aux agents. Les quelques bureaux fermés qui existaient encore depuis l'ouverture du site à Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) devraient aussi disparaître. Et ce en dépit des protestations des syndicats qui s'inquiètent des risques pour la santé des travailleurs.

Postes occupés à 54 % du temps

Mis en place de manière expérimentale en 2018 au conseil régional, le télétravail s'est largement diffusé depuis la crise sanitaire de mars 2020 ([lire sur AEF info](#)). Outre les deux jours de télétravail hebdomadaires adoptés par environ 1 300 agents, ces derniers peuvent travailler à distance 20 jours par an après accord de leur hiérarchie. "L'extension du bureau partagé n'est pas une révolution car 30 % de nos agents travaillent déjà dans des bureaux flexibles depuis 2019 ou 2020. Et ils sont très satisfaits, affirme Fabienne Chol. Ils peuvent s'organiser par service ou par pôle, il y a des espaces calmes et d'autres collaboratifs. Ils sont acteurs du changement."

Aux yeux de la direction, les postes de travail du siège sont sous-occupés. "Selon une moyenne nationale dans l'ensemble des entreprises françaises, ils sont occupés à peine à 54 % du temps en moyenne en raison des déplacements, réunions, séminaires, congés, périodes de formation etc. Le flex office permet d'éviter aux agents de se retrouver isolés à un bout du plateau alors que c'est le travail en équipe qui fait la plus-value du travail au siège. Le télétravail à 100 % retire la valeur sociale du travail, met en avant la DRH. Le but de cette réorganisation est de créer davantage de convivialité et d'interactions informelles entre collègues de directions différentes. Il ne s'agit pas de faire des économies sur les locaux."

"Le flex office permet d'éviter aux agents de se retrouver isolés à un bout du plateau."

Fabienne Chol, DRH de la région Île-de-France

Les espaces libérés pourront être utilisés pour créer des salles de réunion "plus collaboratives" et surtout pour accueillir des start-up ou des associations courant 2022. La première cible sera les organisations travaillant sur le handicap. "La bonne gestion des deniers publics devrait être notre préoccupation à tous, si l'on aime le service public", assure le Synper, le seul syndicat à avoir voté en faveur du projet lors du comité technique, en mettant en avant les étages "vides" du siège.

Dégradation de la santé des agents

La fin annoncée des bureaux individuels suscite de fortes critiques chez la plupart des syndicats qui demandent l'abandon du projet. Ils ont demandé en juillet dernier le lancement d'une expertise sur les conséquences pour la santé physique et mentale des agents. Les résultats de l'étude menée par le cabinet Syndex ont été présentés au CHSCT du 23 novembre et le seront devant le comité technique le 13 décembre.

"Cette expertise a révélé plusieurs facteurs de risques RPS [pour les travailleurs nomades] avec des conséquences sur la santé dans de brefs délais", s'inquiète l'intersyndicale (CGT, FO, CFDT, FSU), dans une résolution adoptée lors du CHSCT. Les quatre syndicats citent en premier lieu la remise en cause du sentiment d'appartenance à la collectivité du fait de l'absence de place attitrée et la perte de repères visuels et d'espace à soi appropriable. Les agents vont perdre du temps chaque jour pour installer et désinstaller leur matériel, et risquent de renoncer à adapter leur poste de travail, craignent-ils. D'où une possible hausse des TMS (troubles musculo-squelettiques), tels que lombalgies et cervicalgies.

Hausse du bruit

Autre danger pointé par les syndicats, l'exacerbation des problématiques liées aux open space, avec une densification des espaces de travail et une augmentation du bruit sur les plateaux. Ces mesures risquent d'accroître la fatigue, la charge mentale et les troubles de la concentration des personnels, nourrissant un "mal-être au travail".

A minima, la région devrait élaborer un "plan de prévention pour éliminer l'ensemble de ces risques à la source, en accordant la priorité à la prévention primaire", affirme l'intersyndicale, rappelant les obligations légales qui incombent à l'employeur : ce plan devrait être élaboré sous contrôle du CHSCT et faire l'objet d'un vote avant toute mise en œuvre du flex office.

« Cette réforme vise à "rationaliser à l'extrême l'espace pour faire la chasse aux m² perdus", en dépersonnalisant les bureaux. » **CGT**

Pour la CGT, cette nouvelle organisation vise à "rationaliser à l'extrême l'espace pour faire la chasse aux m² perdus", en dépersonnalisant les bureaux. Près de 60 % des agents qui sont déjà passés aux bureaux partagés témoignent de difficultés accrues de concentration et la moitié n'ont pas vu d'amélioration dans leurs conditions de travail, au contraire, relève le syndicat.

Il pointe aussi le fait que six postes sur dix disposent de moins de 7 m², "loin des 10 m² recommandés par la norme Afnor NF X 35-102 et très loin des 15 m² recommandés par la Cramif dès lors que les activités professionnelles sont bruyantes (usage régulier du téléphone)". Force ouvrière met, elle, en avant les fortes réticences des personnels qui disposent encore de bureaux attitrés, plus de huit répondants sur dix ne voulant pas passer en flex total.

Résistance au changement

Face à ces critiques, la DRH reste droite dans ses bottes. "C'est normal que le changement entraîne des résistances", relativise-t-elle, assurant que les bureaux ouverts sont pour l'instant très bien acceptés. Et d'ajouter : "Nous n'allons pas aussi loin que certaines entreprises où il faut réserver son bureau 24 heures avant." Le nombre de bureaux à supprimer sera décidé dans chaque pôle voire dans chaque direction, en fonction de la fréquence du télétravail dans tel service, du travail posté, ou des handicaps des personnels. Au maximum, 300 agents verront leur bureau mis en commun.

Interrogée sur les dangers pour la santé des agents pointés par le cabinet Syndex, Fabienne Chol se dit cependant consciente des risques. "Nous les avons déjà pris en compte pour les éviter. Par exemple, le bruit peut être une problématique dans des locaux anciens. Sols, plafonds, mobiliers ont été conçus pour préserver le calme", tient-elle à souligner.

Extrait de la circulaire n°6392 du 8 février 2023, relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État.

ANNEXE 1

Orientations de la politique immobilière de l'Etat

I. La nouvelle conception des espaces de travail

Les configurations traditionnelles tertiaires sont caractérisées par le cloisonnement des bureaux, par une distribution souvent calquée sur l'organisation hiérarchique, l'absence de diversité des postures de travail et le manque d'espaces collaboratifs en quantité comme en variété.

Ces aménagements ne sont plus adaptés aux nouvelles modalités d'organisation du travail (travail en mode hybride présentiel et distanciel, en mode projet ou agile), aux nouveaux besoins (de collaboration, de co-construction et de transversalité), ni à la variété des positions de travail des agents au sein d'une même journée.

En parallèle, le télétravail en tant que modalité désormais régulière de l'organisation du travail, conduit parfois à une sous-occupation des postes de travail individuels, qu'ils se situent dans un bureau individuel ou un bureau collectif, et donc à l'immobilisation de surfaces au détriment d'autres espaces, notamment collaboratifs, de convivialité, ou d'isolement rendus nécessaires par les nouveaux modes de travail. Le développement du télétravail génère également un besoin de resserrement du collectif lors du retour au bureau, avec les collègues comme avec la hiérarchie.

Enfin, les administrations doivent offrir à leurs personnels un cadre de travail toujours plus qualitatif et ergonomique, alors que l'évolution des aspirations sociales, le renouvellement des générations et l'enjeu d'attractivité rendent nécessaire la modernisation des espaces de bureaux.

Dans ce contexte, la conception des aménagements des espaces de travail constitue un levier d'accompagnement voire d'accélération de ces transformations, tout en s'inscrivant dans la démarche continue d'optimisation des surfaces occupées par les services de l'Etat et de ses opérateurs.

L'une des orientations des aménagements préconisés est ainsi la redistribution des surfaces entre les m² affectés aux postes de travail individuels et ceux affectés à d'autres espaces, afin d'offrir une plus grande variété d'usages : bulles pour s'isoler, petites salles pour 2 à 4 personnes, salles de travail collectif de différentes tailles, salles de silence, salles de convivialité etc. Cette réallocation des surfaces est l'opportunité d'optimiser les surfaces mobilisées dans un contexte de moindre occupation des surfaces de travail tout en répondant aux nouveaux besoins. Cette approche peut conduire, lorsque cela est justifié au regard des activités des occupants et de leur organisation du travail, à envisager une mutualisation partielle ou totale des postes de travail individuels d'un service.

La nouvelle doctrine a vocation à aider les occupants dans cette démarche de diversification des positions de travail et de multiplication des espaces collaboratifs.

Les nouvelles définitions, ratios et outils de mesure doivent guider les acteurs publics dans la définition de leurs besoins surfaciques et d'aménagement dans le cadre de leurs projets, qu'ils soient en acquisition, construction, réhabilitation, prise à bail ou réaménagement des surfaces existantes. L'enjeu est double : répondre aux besoins des occupants tout en optimisant l'empreinte immobilière afin d'éviter les surcoûts engendrés par une surévaluation des besoins surfaciques, que ce soit en coût d'investissement, de loyer, d'entretien ou d'exploitation maintenance.

L'adoption de cette nouvelle approche dans l'aménagement des bureaux, en raison de l'évolution des usages et des repères bien ancrés qu'elle porte pour les cadres et les agents, rend fondamentale la démarche d'accompagnement managérial et d'association des agents en amont et en cours de programmation et de mise en œuvre des projets.

En conséquence, toutes les évolutions envisagées à ce titre devront être précédées d'un dialogue de qualité avec les représentants des personnels. Les orientations de la présente circulaire seront mises en œuvre dans le cadre d'un dialogue social au niveau le plus adapté, et en associant étroitement les agents à toutes les étapes de leur déclinaison, et en articulant les questions d'organisation des espaces de travail et les modalités de déploiement du télétravail.

II. Le nouveau ratio d'optimisation immobilière

Un nouveau ratio unique d'optimisation immobilière, exprimé en surface utile brute (SUB) rapporté au nombre de résidents, aura pour objectif de s'assurer de cette optimisation. Celui-ci doit se situer autour de la cible pivot de 16 m² SUB / résident, notamment dans les zones où le marché est tendu, en raison du coût du m², et/ou pour tenir compte du télétravail, sans excéder, quelle que soit la zone, un plafond de 18 m² / résident. Dans un souci de simplification, **il s'agit désormais du seul ratio normatif.**

La surface utile brute (SUB) permet d'englober la totalité du potentiel d'occupation des bâtiments, c'est-à-dire les espaces de bureaux à proprement parler, mais aussi les espaces et locaux supports et fonctionnalités qui leur sont directement associés.

Le nombre de résidents permet de prendre en compte les besoins réels des occupants. La notion de résident doit être entendue au sens des personnes physiques utilisatrices régulières et pérennes du bâtiment, quel que soit leur statut administratif (personnels titulaires, contractuels, prestataires, etc.), en prenant en compte leur temps de présence réelle dans le bâtiment au regard des missions exercées. Ainsi, les activités essentiellement « nomades » telles que celles d'inspection et de contrôle, conduisent à appliquer une décote à ces effectifs. Ainsi, le nombre de résidents ne préjuge pas du nombre de postes de travail.

Ce ratio en m² SUB par résident permettra de déterminer la surface maximale dont un service peut disposer au titre de la politique immobilière de l'Etat. Il ne préjuge pas de la manière dont cette surface sera aménagée dans le détail.

Ce ratio s'applique dès à présent aux nouveaux projets immobiliers en construction ou rénovation, aux acquisitions et aux prises à bail. Il s'applique aux nouvelles conventions d'utilisation dès l'entrée en vigueur de l'arrêté modifiant l'article 5 (ratio d'occupation) du modèle type de convention.

Les projets engagés à l'aune de la précédente doctrine feront l'objet d'une analyse parallèle au regard des anciens et du nouveau ratio afin de ne pas ralentir la réalisation de ces projets, tout en vérifiant qu'ils ne présentent pas d'incohérences en termes d'utilisation des surfaces. Les données seront progressivement mises à jour dans les outils informatiques de la direction de l'immobilier de l'Etat qui feront l'objet des adaptations nécessaires.

III. Des indicateurs complémentaires pour aider à la conception des espaces de travail

En complément du nouveau ratio normatif présenté ci-dessus sont proposés en annexe des outils destinés à guider les occupants pour concevoir des espaces mieux adaptés aux modes de travail et aux besoins actuels. Ces outils n'ont pas de valeur normative mais ont vocation à être largement diffusés auprès des administrations et opérateurs.

S'il est en effet impératif pour l'Etat de poursuivre la démarche d'optimisation des surfaces qu'il occupe, **il est tout aussi impératif qu'une liberté soit laissée aux occupants quant à la manière de les allouer plus précisément** (espaces collectifs/individuels, postes attribués/non attribués, espaces ouverts/fermés, etc.). Ce choix dépendra notamment des activités hébergées et de leurs conditions d'exercice, des modalités d'organisation du travail et de fonctionnement interne, de l'architecture du bâtiment existant dans le cadre d'un réaménagement. Il sera également tenu compte des possibilités de mutation aisée des espaces dans le temps, afin de les adapter aux évolutions des modes de travail voire aux changements d'occupants tout en limitant les coûts de travaux et les perturbations pour les agents publics.

Interlocuteur(s) à contacter :

Direction de l'immobilier de l'Etat / Sous-direction Stratégie et expertises de l'immobilier de l'Etat ;
sousdirection.die2@dgfip.finances.gouv.fr

Pièce jointe à la note : 2 annexes

Documentation : Portail de l'immobilier de l'Etat :

<https://www.portail-immo.gouv.fr/bienvenue-sur-le-portail-de-limmobilier-de-letat>

ANNEXE 2

Notions et indicateurs de la politique immobilière de l'Etat pour apprécier les surfaces et leur occupation

I. Notion de résident : précisions concernant le décompte du nombre de résidents

Le nombre de résidents est le nombre de personnes devant être hébergées dans un bâtiment au regard de leur activité, à savoir l'effectif des utilisateurs réguliers et pérennes du bâtiment, internes et externes¹. La notion de pérennité des personnes hébergées s'apprécie à l'échelle d'une année.

- Le nombre de résidents d'un bâtiment se calcule à partir du nombre d'ETP² ramené au nombre d'ETP présents par application d'une décote correspondant au taux de nomadisme.

Les personnels nomades sont ceux dont les missions les conduisent à travailler régulièrement à l'extérieur des locaux du service de rattachement (ex : vérificateurs, enquêteurs, auditeurs, personnels de gendarmerie et de police, etc.).

Exemple : un service compte 100 personnes, dont 50 personnes nomades, dont 30 à hauteur de 80 % de leur temps et 20 à hauteur de 50 %. Le nombre d'ETP présents est de :

$$50 + (30 \times 0,2) + (20 \times 0,5) = 66 \text{ ETP présents.}$$

Les personnels chargés de l'entretien, de la maintenance ou de la logistique ne sont comptés comme résidents que si leur activité les conduit à utiliser régulièrement une position de travail au sens de la définition ci-dessous (III).

- A ce nombre d'ETP présents est ajouté le nombre de personnes non comptées dans les ETP (prestataires, vacataires, etc.) mais utilisatrices régulières et pérennes des locaux à l'échelle d'une année.

Tel n'est pas le cas des stagiaires, vacataires ou prestataires accueillis pendant quelques mois ou semaines.

La régularité et la pérennité de l'occupation des personnes ne relevant pas des effectifs ETP peuvent être appréciées en observant l'occupation au cours des trois années précédentes.

Par exemple, si au titre des trois dernières années, un service a accueilli en moyenne deux personnes extérieures sur chaque période de douze mois, le nombre d'ETP présent est majoré de deux. En reprenant l'exemple ci-dessus, le nombre de résidents du bâtiment s'élève à 68. En revanche, si pour une mission ponctuelle, le service recourt à deux prestataires pour une mission de quelques mois ou moins, ceux-ci ne seront comptés dans les résidents qu'au prorata de leur présence.

Le nombre de résidents d'un bâtiment est ainsi le nombre de personnes internes et externes exerçant une activité régulière dans le bâtiment à l'échelle d'une année.

II. Notions relatives aux surfaces

A. Maintien de la SUB

L'optimisation immobilière n'est désormais soumise qu'à un seul ratio normatif exprimé en m² SUB / résident assorti d'une cible pivot (16 m²) et d'un plafond (18 m²).

¹ Il est précisé que les personnels des tiers à l'État (exemples : collectivités territoriales, personnes morales de droit privé telles que des associations, etc.) qui occupent des surfaces comprises dans une convention d'utilisation, notamment via un titre d'occupation délivré dans le respect des règles du Code général de la propriété des personnes publiques, ne doivent pas être comptabilisés parmi les résidents de l'immeuble. De même, la SUB occupée par ces tiers à l'État ne doit pas être prise en compte pour la détermination du ratio d'optimisation immobilière.

² Les ETP correspondent aux effectifs notifiés, c'est-à-dire incluent les ETP vacants mais excluent les ETP en sur-effectif. Pour mémoire à titre d'exemple, un agent à temps partiel de 80 % compte pour 0,8 ETP.

La surface utile brute (SUB)³ est conservée comme assiette de ce ratio car elle permet de qualifier l'enveloppe disponible et le potentiel d'occupation des bâtiments, c'est-à-dire les espaces de bureaux à proprement parler, mais aussi les espaces et locaux supports et fonctionnalités qui leur sont directement associés.

Utilisée par les professionnels de l'immobilier, elle s'apparente à la SUB locative dans le cas des prises à bail.

La surface de plancher (SDP)⁴ est conservée comme unité de mesure, dès lors qu'elle est réglementaire.

B. La notion de surface de bureaux aménageable (SBA)

La SUN est abandonnée en tant que référence de la PIE.

En revanche, une nouvelle unité de mesure plus extensive est instaurée pour identifier les **surfaces dédiées aux seules activités de bureau ou mobilisables à cet effet : la surface de bureaux aménageable (SBA)**. Elle permet de tenir compte de manière plus pertinente des réelles potentialités d'aménagement des espaces intérieurs d'un bâtiment.

La notion de bureau doit être ici entendue au sens large, à savoir les locaux accueillant des activités administratives ou intellectuelles, et non au sens plus restrictif de poste de travail.

La surface de bureaux aménageable exclut ainsi de la SUB les locaux où il n'est pas possible, même après aménagements, d'héberger des positions de travail. Ainsi en est-il des surfaces spécifiques telles les auditoriums, espaces d'enseignement dédiés (contrairement aux salles de formation utilisées également comme salles de réunion au sein des services).

A contrario, les parties de restaurants administratifs (hors locaux techniques telles que les cuisines) ou les circulations principales qu'il est possible d'exploiter pour l'aménagement intérieur des espaces de bureaux sont incluses dans la SBA. Il en est de même des surfaces affectées à l'accueil des usagers. Aucun ratio normatif n'est à ce stade associé à la SBA.

La SBA englobe ainsi des surfaces anciennement exclues de la SUN qui peuvent, accueillir des positions de travail ou leur dégagement (par exemple partie des halls et couloirs, espaces d'accueil, de restaurants administratifs, etc.).

L'analyse de la surface brute aménageable est à même de répondre à l'impératif de flexibilité et d'adaptation dans le temps des espaces de travail, dont les usages et besoins évoluent dans des délais de plus en plus courts alors même que l'immobilier s'inscrit nécessairement dans la durée.

Un tableau reprenant le détail des catégories de locaux et leur répartition entre ces différents types de surfaces sera mis à la disposition de l'ensemble des occupants.

III. Notion relative aux occupations : la position de travail

La notion de poste de travail ne correspond plus aujourd'hui à bien des situations de travail au regard des missions exercées et de la variété des activités réalisées par un agent au cours d'une journée. Cette variété des activités et des postures de travail conduit à proposer aux agents différentes positions de travail au sein des espaces mis à sa disposition.

La position de travail est un emplacement où un agent dispose d'une connectivité (filaire ou non), d'un

³ Surface utile brute : la surface utile brute (S.U.B.) correspond à la surface horizontale située à l'intérieur des locaux, de laquelle sont déduits les éléments structuraux (poteaux, murs extérieurs, refends gaines techniques, circulations verticales...), les locaux techniques hors combles et sous-sols (chauffage, ventilation, poste EDF, commutateur téléphonique) à l'exclusion de ceux exclusivement réservés à l'usage d'un locataire (salles informatiques par exemple)

⁴ La SDP est calculée à partir du nu intérieur des façades et ce pour chaque niveau clos et couvert d'une hauteur sous plafond d'au moins 1,80 m

éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant d'y travailler au moins une demi-journée en continu.

Les positions de travail englobent ainsi les postes de travail individuels, affectés ou non affectés, ainsi que les postes de travail mis à disposition dans d'autres espaces (salles de réunion, bulles pour s'isoler, box de travail à 2/4, accueil, espace restaurant connecté etc.).

IV. Indicateurs spécifiques selon les activités

Certaines activités (ex : activités liées à la sécurité, à l'enseignement, à l'étude, à la recherche...) génèrent des **besoins surfaciques différents de ceux des activités de bureaux classiques** qui ne peuvent être analysés à l'aune du plafond du ratio d'optimisation immobilière SUB / résident.

Dès lors, le ratio plafond de 18 m² SUB / résident n'est pas applicable aux surfaces spécifiques (salles de formation, laboratoires de recherche, commissariats, etc.).⁵ Une liste d'indicateurs par grande catégorie d'activité pourra être diffusée après interrogation des différents ministères concernés qui indiqueront, s'ils le jugent pertinent, des outils de mesure pour évaluer l'optimisation de leurs surfaces spécifiques.

L'appréciation de l'optimisation des surfaces dans le cadre des SPSI comme des projets immobiliers faite à travers l'indicateur de rendement de plan, le ratio de la SUB / nombre de résidents et éventuellement la SBA / nombre de résidents pourra ainsi être utilement éclairée voire amendée par l'analyse des indicateurs spécifiques par activité.

V. Nouveaux outils pour concevoir les espaces de travail : indicateurs bâtimentaires et d'occupation

De manière complémentaire au ratio d'optimisation immobilière SUB / résident à valeur normative, sont ci-après proposés des indicateurs destinés à aider les occupants à l'aménagement ou au réaménagement des espaces de travail afin d'en accroître la performance immobilière et d'usage.

A. Indicateurs bâtimentaires

1- Mesure du rendement de plan pour l'aménagement d'espaces de travail

Il mesure l'efficacité du plan du bâtiment pour y accueillir des espaces de travail. Il peut notamment être utile comme critère de choix d'un bâtiment.

SBA/SUB
A titre indicatif, un rendement de 0,8 traduit un rendement de plan satisfaisant

2- Mesure de l'optimisation fine du bâtiment

De manière plus fine, l'optimisation du bâtiment peut être mesurée par l'indicateur suivant, **outil d'aide à l'optimisation non assorti d'un plafond** :

SBA (en m ²) / nombre de résidents
--

B. Indicateurs d'occupation

Ils ont pour objectif d'apprécier l'adaptation et l'optimisation des locaux à la réalité des usages et de l'occupation.

⁵ De même, le ratio d'optimisation immobilière ne s'applique pas aux logements de fonction
SACS-51-Concpro / SACS-52-Concpro

1- Mesure de la flexibilité de l'occupation : le taux de foisonnement

Une fois déduites les absences structurelles (congrés, formations, maladie...), à partir de deux jours de télétravail par semaine, le taux d'occupation d'un poste de travail est de moins de 50 %, sans même prendre en compte le temps passé en réunion. L'attribution d'un poste de travail à chacun des résidents du bâtiment perd dès lors de sa pertinence tant au regard de l'usage que du coût induit par les surfaces mobilisées, et gèle de nombreux m² qui pourraient être consacrés à des usages plus utiles pour les occupants.

L'introduction d'une part de mutualisation dans l'usage du bâtiment, qui n'implique pas son application à l'ensemble des locaux, permet une occupation plus rationnelle et cohérente avec leur utilisation.

Cette occupation « dynamique » est mesurée par le taux de foisonnement, calculé en rapportant le nombre de postes de travail individuels au nombre de résidents. La notion de poste de travail individuel doit ici être entendue comme une position classique de travail, située au sein d'un espace qui peut être ouvert ou fermé affecté uniquement au travail individuel. On distingue la notion de poste de travail de l'ensemble des positions de travail alternatives offertes dans des espaces n'ayant pas cette unique affectation (salles de réunion, bulles, salles « silence », etc.) mais dont la conception ergonomique permet d'y travailler de manière prolongée.

Le taux de foisonnement est le résultat de la réflexion de l'occupant menée à l'échelle de chaque service sur le nombre de postes de travail individuels attribués et non attribués nécessaires, en fonction du nombre de résidents et de leurs modalités d'occupation. Seront ainsi pris en compte dans cette analyse le taux de télétravail et les modes d'organisation du travail notamment.

Taux de foisonnement :

Nombre de postes de travail individuels attribués ou non attribués / nombre de résidents

Plus le chiffre est proche de 1, plus l'occupation est traditionnelle. Plus le chiffre est bas, plus la part de mutualisation est élevée.

Il est recommandé d'adopter un taux de foisonnement compris entre 0,6 et 1⁶

La surface nécessaire et optimisée d'un bâtiment peut dès lors être calculée comme suit :

SUB x taux de foisonnement

SBA x taux de foisonnement

Cet indicateur permet d'envisager la possibilité d'optimiser la surface au-delà du ratio normatif d'optimisation en SUB/résident.

2- Mesure du nombre de positions de travail offertes

Compte tenu de la variété des usages résultant des nouvelles modalités d'organisation du travail et des **différents besoins au cours d'une même journée**, les locaux doivent offrir aux résidents d'un bâtiment une variété de positions de travail plus large que l'actuel diptyque poste de travail individuel / salle de réunion classique : espaces de travail individuels, bulles pour s'isoler, espaces collaboratifs de différents

⁶ Une autre façon de présenter le taux de foisonnement, également désigné « taux de mutualisation » ou « taux de partage », est de se référer au « taux de dynamisme des bureaux », calculé comme suit :

$[(1 - \text{taux de foisonnement})] \times 100$. Un taux de foisonnement de 0,8 correspond à un taux de dynamisme des bureaux de 20 %

formats, salles d'idéation, salles silence, etc.

Cette variété de positions de travail est mesurée par l'indicateur suivant :

Indicateur du nombre de positions de travail : nombre de positions de travail / résident

Sans être une norme, un nombre de positions de travail par résident compris entre 1,5 et 2 représente une offre de positions de travail intéressante dans le contexte actuel. Il permet en outre de disposer d'une marge pour l'accueil temporaire des prestataires et stagiaires non comptabilisés dans les résidents. Ce ratio doit nécessairement être supérieur ou égal à 1 afin que l'ensemble des résidents d'un bâtiment puissent s'y retrouver simultanément.

3- Mesure de la répartition entre surfaces affectées aux postes de travail individuels et surfaces affectées aux espaces collaboratifs

Au sein de la SUB ou de la SBA, la ventilation exprimée en **pourcentage entre les surfaces affectées aux postes de travail individuel et celles affectées aux surfaces collaboratives** est une donnée permettant de valider l'adéquation des locaux aux besoins dans le cadre d'une construction neuve comme dans celui d'un projet de réaménagement. Il est déterminé par l'occupant par questionnement des besoins propres à ses activités et ses modalités d'organisation du travail.

4- Mesure de l'occupation des surfaces spécifiques

S'agissant des **surfaces spécifiques tels les logements ou celles affectées à l'enseignement**, leur taux d'occupation est une donnée à prendre en compte dans la définition des surfaces nécessaires.

5- Mesure de l'occupation des surfaces dans le temps

Si l'observation de l'occupation réelle des locaux permet de définir les besoins surfaciques dans le cadre d'un projet immobilier, il est fortement recommandé d'effectuer cette mesure annuellement une fois le projet réalisé, afin de s'assurer de manière continue de l'adéquation des espaces de travail aux usages et de les réajuster si besoin.



Politique immobilière de l'État : vers une rationalisation des espaces de travail ou la lutte des places !

Par un courrier du 8 février 2023 adressé à l'ensemble des ministères des préfectures et opérateurs la première ministre E. Borne dresse les orientations de la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles de l'État. Le triptyque efficacité du service public, maîtrise des dépenses et réduction de l'empreinte environnementale est le coeur de la politique immobilière de l'État mais derrière se cache un maître mot, celui de la rationalisation des espaces. Les dépenses immobilières pèsent lourd dans le budget de l'État.

Ainsi la définition de l'occupation des m² sera déterminée par l'occupation dite réelle en prenant les modalités de travail comme le télétravail, prônant « l'optimisation des surfaces mobilisées » et « la mutualisation partielle ou totale des postes de travail individuels d'un service ». Bien sûr cet objectif permettrait d'améliorer les conditions de travail des personnels et de libérer des espaces pour d'autres services de l'État et/ou de transformer des espaces de travail en logements. Ce chantier serait selon la lettre de cadrage accompagné par une association des agentes et des agents mais aussi d'une concertation avec les représentants des personnels.

Pour Solidaires Finances Publiques ce triptyque interroge à plusieurs niveaux.

Tout d'abord l'établissement du nouveau ratio normatif de 16m² de surface utile brute (SUB) n'a été vu et ni déterminé dans un échange institutionnel, mais il est d'application immédiate dans les nouveaux projets immobiliers qu'ils soient neufs ou de rénovation.

Autre sujet d'interrogation, celui de la détermination de nombre d'agents, ou faut-il dire maintenant : résidents des espaces de travail. Selon les annexes à cette lettre, le décompte du nombre de résidents se détermine par les emplois en ETP (Équivalent Temps Plein) par service, modéré par la présence effective dans le bâtiment. Ainsi, si les postes vacants rentrent dans les ETP, les postes en sur-effectifs en sont exclus et sont diminués des temps partiel et des congés. A partir d'une certaine quotité de télétravail ce ratio est également diminué.

Autres nouvelles notions, celles de l'« utilisation régulière » des espaces de travail et de « position de travail ». La notion d'« utilisation régulière » peut faire entrer dans le calcul des m² des prestataires ou vacataires installés de façon perenne, a contrario la notion de « position de travail » permet de diminuer les espaces utiles. Derrière ce dernier élément se cachent les agents et agentes en télétravail, les personnels nomades. De plus, il ne s'agit plus de remettre à chaque agent un espace à lui de travail, mais des espaces dits partagés qui lui permettent de travailler.

Cette nouvelle doctrine de la politique immobilière de l'État a pour seul objectif celui de baisser les coûts de fonctionnement de l'État. La soi-disant amélioration des conditions d'exercice des services publics et des conditions de travail ne sont que des alibis.

La DGFIP a déjà lancé bon nombre de projets immobiliers et est même précurseur en la matière mais l'ensemble de ces projets vont devoir se mettre en adéquation avec cette doctrine. A ce stade l'association des personnels reste limitée. Les informations, présentations et concertations avec les représentants de personnels restent compliquées, surtout lorsque ces projets impliquent plusieurs acteurs comme pour les services relocalisés.

Enfin, cette nouvelle orientation marque la volonté du moindre coût sur la question bâtiminaire. Si on peut être en accord avec la sobriété énergétique, elle nécessite des investissements publics importants pour limiter les passoires thermiques des immeubles administratifs et ne doivent pas se faire sur le dos des conditions de travail des personnels. De plus, cette doctrine questionne sur les engagements pris par l'administration, telle que la possibilité de réversibilité du télétravail actée dans le protocole ministériel dédié.

Pour Solidaires Finances Publiques l'enjeu de la politique immobilière de l'État ne doit pas être le facteur contraignant à l'exercice de nos missions, à la présence territoriale des services publics et surtout pas considéré comme uniquement une dépense qu'il faudrait limiter mais comme un investissement pour lequel l'État et ses administrations devraient être exemplaires.

Mais...ça donne quoi concrètement?

Bureaux en territoires d'équipe



Casiers individuels



Bulle à 4



Bulle individuelle



La DIE, au cœur du pilotage de la politique immobilière de l'Etat

La Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE), rattachée à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP), a pour missions la **définition et la mise en oeuvre de la politique immobilière de l'Etat et de ses opérateurs**, le **pilotage de la gouvernance de la politique immobilière de l'Etat**, l'**élaboration de la législation et de la réglementation domaniales** ainsi que la **mise en oeuvre des missions de gestion et d'évaluation domaniales**.

> _UNE DIRECTION AU SERVICE DE L'EXPERTISE ET DE LA STRATÉGIE IMMOBILIÈRES DE L'ÉTAT

La Direction de l'Immobilier de l'Etat, représentante de l'Etat propriétaire pour le compte du ministre chargé du Domaine - à savoir le ministre de l'Action et des Comptes Publics - assure, dans le cadre de la **gouvernance de la PIE dont elle est responsable**, des **missions diverses et complémentaires**.



> _DES COMPÉTENCES RENFORCÉES

La création de la DIE s'est accompagnée d'un renforcement de ses champs d'intervention, en particulier en matière de stratégie immobilière déployée auprès des administrations et des opérateurs :



La DIE contribue à la définition et à la mise en place de la **stratégie globale de l'immobilier de l'Etat**, et promeut **une gestion vertueuse et performante** du patrimoine immobilier de l'Etat dans le cadre d'une démarche de co-construction avec les autres ministères ;



Elle propose **une prestation globale de services** et met à disposition des outils techniques, informatiques et stratégiques dans le but d'optimiser la gestion du parc immobilier ;



Elle accompagne la **conduite du changement** tant auprès des administrations centrales dans l'élaboration de leur stratégie immobilière et, le cas échéant, dans le montage des projets importants, spécifiques ou complexes, en lien avec les secrétariats généraux des ministères, qu'auprès du niveau local.

> _UN HAUT NIVEAU D'EXPERTISES

Afin d'assurer ses missions, la DIE peut compter sur une équipe d'une **centaine de personnes** caractérisée par la richesse et la diversité des profils, avec une origine non seulement interministérielle (Finances, Intérieur, Écologie, Justice), mais également du secteur privé. Ainsi, des ingénieurs, architectes, urbanistes, analyste, commercialisateurs, aux expertises spécifiques, sont venus rejoindre les équipes d'administratifs, de financiers, de juristes et d'informaticiens de la DIE, concourant ensemble à un haut niveau d'expertise.

La DIE dispose également d'un **service à compétence nationale (SCN)**, la Direction Nationale d'Interventions Domaniales (DNID), et d'un **large réseau** dans les Directions régionales et départementales des Finances Publiques, réorganisé depuis le 1^{er} septembre 2017 dans le sens de la spécialisation, afin de renforcer l'expertise des équipes.

> _UNE DIRECTION EN CHARGE DU SYSTÈME D'INFORMATION DE L'IMMOBILIER DE L'ETAT

La mise en place d'un **système d'information de l'immobilier de l'Etat (SIIE)** constitue une nécessité pour assurer l'efficacité de la politique immobilière de l'Etat et une gestion de qualité du parc immobilier.

Le SIIE s'est ainsi construit depuis 2009 selon la trajectoire suivante :

- Sa **première brique** est l'**inventaire immobilier de l'Etat et de ses opérateurs**, socle des données sur le parc immobilier de l'Etat. Il est le référentiel sur lequel s'appuient toutes les autres applications.
- La DIE a construit **plusieurs applications de gestion** relatives aux cessions immobilières (OSC), aux conventions d'utilisations (CDUWeb), aux prises à bail (PABWeb), aux données bâtimentaires (RT), au CAS immobilier de l'Etat ainsi qu'un infocentre immobilier et des **outils d'analyse et de diagnostic** (OAD, Observatoire des valeurs locatives tertiaires) permettant la valorisation des données ainsi collectées et leur croisement avec des données externes (données cartographiques de l'IGN, données de l'INSEE, données fiscales et foncières).

L'UNSA Fonction publique s'oppose à la densification des espaces de travail



L'UNSA Fonction publique vient de déposer, le 7 avril 2023, un recours pour excès de pouvoir contre deux actes réglementaires de la première ministre visant à réduire et modifier profondément les espaces de travail dans la fonction publique sans aucun dialogue social.

L'UNSA Fonction publique **dénonce la méthode et le contenu** de la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat. La première ministre a signé le 8 février 2023 une circulaire dont l'objectif est **d'instituer une nouvelle norme d'occupation des surfaces**. Ce nouveau ratio d'optimisation immobilière **n'a fait l'objet d'aucun dialogue social** alors que son application va impacter fortement l'organisation du travail et les conditions de travail des agents.

Cette nouvelle norme **n'a pas non plus fait l'objet d'une étude d'impact sur la santé des agents** alors que toutes les études démontrent l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la santé. Elle ne prend également pas en compte la directive européenne relative à l'évolution des conditions de travail. Elle s'applique dès à présent aux nouveaux projets immobiliers en construction ou rénovation, aux acquisitions et prises à bail via les nouvelles conventions d'utilisation **dès l'entrée en vigueur de l'arrêté modifiant l'article 5 (ratio d'occupation) du modèle type de convention, ledit arrêté a été publié le 3 mars 2023.**

Avant 2023

Avant cette circulaire du 8 février 2023 le droit existant **reposait sur une circulaire** du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'Etat. **Plusieurs typologies de surfaces y étaient retenues**. La surface utile nette (SUN) qui correspond aux surfaces de bureau, de réunion et des annexes de travail était la base de calcul de la performance immobilière. **La mesure des effectifs s'effectuait de plusieurs façons via les équivalents temps plein (ETP) et les équivalents temps pleins travaillés (ETPT) et à partir du poste de travail qui regroupait l'ensemble des moyens mis à disposition dans l'immeuble** (bureau, classement, mobilier et connexion, il peut être vide et non affecté). Plusieurs ratios étaient utilisés par l'Etat mais le ratio des 12 m2 SUN par poste de travail était devenu la norme d'occupation inscrite dans cette circulaire bien que diversement appliqué.

Après 2023 et la publication de la circulaire

La nouvelle doctrine de réduction des surfaces utilisées par l'Etat redistribue les surfaces entre les m2 affectés aux postes de travail individuel et ceux affectés à d'autres espaces et **par une mutualisation partielle ou totale des postes de travail individuels ou d'un service. Un nouveau ratio unique normatif d'optimisation immobilière** permet désormais d'englober la totalité non seulement les espaces de bureau mais aussi les espaces et locaux supports et fonctionnalités qui leurs sont directement associés (y compris les espaces de restauration, les couloirs, les surfaces d'accueil des usagers, etc.). La notion de résident devient centrale, c'est une personne utilisatrice régulière et pérenne du bâtiment en prenant en compte le temps de présence réelle dans le bâtiment.

Ainsi le nombre de résidents ne préjuge pas du nombre de postes de travail. La SUN est abandonnée au profit de la SBA (surface de bureaux aménageables). Elle englobe désormais des surfaces exclues de la SUN qui peuvent accueillir des positions de travail ou leur dégagement. La notion de bureau devient celle des locaux accueillant des activités administratives ou intellectuelles et n'a plus le sens de poste de travail.

La position de travail devient la notion relative aux occupations et vient se substituer à celle de poste de travail. **C'est un emplacement où un agent dispose d'une connectivité (filaire ou non), d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant de travailler au moins une demi-journée en continu.**

Conclusion

Les changements opérés par cette circulaire sont majeurs et s'orientent vers une densification des espaces de travail et une mutation même du travail et probablement des règles de protection de la santé des agents.

Pour l'UNSA Fonction publique, les déterminants de la santé au travail doivent faire l'objet d'un dialogue social renforcé car ces déterminants sont la clé de la prévention en santé et sécurité au travail des agents de la fonction publique. Fixer une nouvelle norme sans concertation dans ce domaine contredit non seulement le plan santé au travail et ses préconisations sur la prévention mais aussi la volonté affichée d'élaborer un nouveau pacte dans ce domaine.

Annick Fayard, Secrétaire Nationale de l'UNSA Fonction Publique