



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

CSAM 27 novembre 2025

COMPTE RENDU

La **CFDT** a ouvert la séance en rappelant la nécessité absolue d'un dialogue social de qualité, stable et sincère. Nous avons souligné les difficultés récurrentes : reports tardifs de réunions, transmission insuffisamment anticipée des documents, calendrier social instable et trop dépendant du contexte politique.

La **CFDT** a de nouveau affirmé sa demande d'un dialogue social réellement structuré et continu.

En réponse, le Secrétaire général rappelle qu'il ne partage pas le constat d'une mise à mal du dialogue social. Il souligne que :

- les formations spécialisées se réunissent conformément au calendrier prévu,
- des réunions informelles sont régulièrement organisées afin de maintenir un lien constant avec les organisations syndicales,
- les services demeurent mobilisés malgré un contexte contraint.

Le dialogue social... va bien !

Selon le Secrétaire général, les difficultés ponctuelles rencontrées ces derniers mois ne reflètent pas une dégradation structurelle, et le ministère reste pleinement engagé dans une démarche d'échanges constructifs et continus.

Réformes immobilières ... Nous sommes trop exigeants

Sur les réformes immobilières en cours, notamment en administration centrale, et en réponse à la **CFDT** dénonçant :

- la forte inquiétude des agents ;
- le manque de lisibilité et d'accompagnement ;
- la contestation du recours systématique aux open spaces.

l'administration répond que le représentant **CFDT** en administration centrale est, de fait, un interlocuteur exigeant, en rappelant néanmoins que :

- l'objectif des opérations immobilières n'est pas uniquement de densifier les espaces,
- il s'agit de moderniser et d'améliorer les conditions de travail,
- un budget de 25 millions d'euros y est consacré.

L'administration insiste sur la volonté d'accompagner les équipes et de concilier contraintes immobilières, usages métiers et qualité de l'environnement de travail.

Sur les prélèvements de trop-perçus indemnitaires opérés sans information préalable, la **CFDT** rappelle qu'elle n'a jamais contesté le principe du remboursement... mais la méthode !

En précisant qu'un prélèvement imprévu, c'est parfois un loyer impossible à régler, une facture d'énergie rejetée, ou.... un agent qui découvre, à son détriment, que son employeur sait faire preuve de réactivité... pour les mauvaises raisons.

Nous avons insisté sur :

- l'obligation d'un dialogue préalable,
- une information claire,
- et la proposition systématique d'un échéancier adapté.

Nous avons également rappelé que les agents des DDI sont payés par le ministère... qui en est donc pleinement responsable. **Le ping-pong administratif, très peu pour nous.**

Réforme des congés de maladie ordinaires (rémunération à 90 %) : la double peine

La **CFDT** rappelle que la mise en œuvre de la règle des 90 % depuis le 1er mars reste un problème majeur qui conduit à une fragilité supplémentaire pour les agents. Perdre une partie de son salaire quand on est déjà malade, c'est la double peine — inutile d'être expert en psychologie sociale pour comprendre que l'effet sur le moral est... disons, dévastateur.

La DRH estime avoir beaucoup communiqué en amont et pendant la mise en œuvre de la réforme :

- auprès des RH de proximité,
- auprès des agents,
- et auprès des organisations syndicales.

Elle considère donc que les dispositifs d'information étaient en place, même si la période de transition a pu susciter des interrogations ou des difficultés individuelles.

Report de la CPPS

Malgré la demande quasi unanime des organisations syndicales, un report de la Commission Paritaire de pilotage et de suivi -CPPS- relative au fonds d'aide aux retraités et d'accompagnement social est envisagé afin de délibérer sur l'augmentation des cotisations, a été refusé par le Secrétaire général.

La **CFDT** avait précisé que le report n'excède pas un délai de deux mois, afin de préserver la qualité du dialogue et le suivi effectif des dossiers.

Après les échanges liminaires, place aux dossiers du CSAM

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales et les réponses apportées par le secrétaire général et la DRH, sont évoqués les points à l'ordre du jour du CSAM.

Point 1 : Validation des PV des CSAM n°2 et du CSAM exceptionnel budgétaire du 4 juin 2025 :

vote à l'unanimité

Point 2 : Textes sur les statuts particuliers des corps des syndics des gens de mer et de technicien supérieur du développement durable :

La réforme découle de l'ordonnance « santé-famille » de 2020, visant à mieux encadrer les conditions de santé nécessaires pour exercer des fonctions comportant des risques particuliers.

Sont concernés deux corps maritimes :

- les Syndics des gens de mer (SGM),
- les Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) en spécialité navigation/sécurité.

Les objectifs principaux :

- Garantir l'accès le plus large possible à l'emploi public, sans discrimination liée à la santé.
- Harmoniser les exigences entre SGM et TSDD.
- Actualiser et moderniser les critères médicaux.

Projet de décret modifiant les statuts particuliers des corps de syndic des gens de mer et de technicien supérieur du développement durable POUR AVIS du CSAM

Principales évolutions prévues :

- Remplacement de l'aptitude physique par la notion de conditions de santé.
- Définition plus précise des contrôles médicaux à l'entrée et en cours de carrière.
- Visites médicales tous les deux ans, ou tous les ans en cas de port d'arme.
- Possibilité d'examens complémentaires ou de visites à la demande.
- Encadrement des conditions de santé lors des détachements, intégrations ou changements de spécialité.
- Clarification des modalités de contestation des avis médicaux.
- Port de l'arme et de l'uniforme rendu non systématique mais obligatoire selon les besoins opérationnels.

Projet d'arrêté relatif à l'appréciation des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions des syndics des gens de mer relevant de la spécialité « navigation et sécurité » et des techniciens supérieurs du développement durable relevant de la spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral »

Le projet vise à la mise en conformité des textes existants et à assurer la mise à jour de l'annexe sur les pathologies ; il est présenté pour information du CSAM.

Le décret fait l'objet de 3 votes contre, 2 abstentions ; **la CFDT vote POUR** en cohérence avec le positionnement de ses représentants ayant participé au groupe de travail.

Point 3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Plan d'action ministériel égalité 2025-2028 – pour avis

Faute de signature du protocole social, l'administration présente un plan d'action pour la période 2025-2028 qui reprend l'essentiel des mesures négociées en 2024-2025

Les objectifs affichés visent à :

- Poursuivre et renforcer la politique d'égalité femmes-hommes.
- Maintenir le niveau d'exemplarité du pôle ministériel, déjà labellisé Égalité et Diversité par l'AFNOR.

Le projet comporte 6 axes, 23 mesures visant :

- des formations renforcées (référents égalité, prévention, Violences Sexistes et Sexuelles -VSS).
- un accompagnement des établissements publics pour leurs obligations égalité.
- une intégration de l'égalité dans l'évaluation managériale.
- une analyse systématique de l'impact égalité des mesures catégorielles.
- une sensibilisation accrue à la santé des femmes.
- la possibilité d'aménagements pour pathologies menstruelles incapacitantes, dont le télétravail sur avis médical.

Le plan vise à consolider les acquis du précédent cycle et à développer de nouvelles actions pour soutenir une culture de l'égalité dans l'ensemble des services.

La **CFDT** s'est abstenue. (votes = 2 abstentions – 2 contre)

Audit de labellisation égalité-diversité – pour information

Le pôle ministériel prépare l'audit de renouvellement du double label Égalité & Diversité.

Objectifs :

- Montrer les progrès accomplis depuis 2022.
- Intégrer les nouvelles exigences du cahier des charges AFNOR 2023.
- Confirmer l'engagement du ministère en matière d'égalité et de prévention des discriminations.

Enjeux clés :

- Renforcement de l'implication des représentants du personnel.
- Actualisation du dispositif de signalement et de la communication interne.
- Prise en compte des risques discriminatoires liés aux outils numériques et élaboration d'un cadre d'éthique numérique.

Périmètre de l'audit :

Administration centrale (hors DGAC), DREAL, DIR, DGAMPA, IGEDD, plusieurs sites en régions.

L'audit est prévu du 8 au 19 décembre 2025 ; les organisations syndicales peuvent demander à rencontrer les auditeurs et sont appelées à proposer leurs créneaux de disponibilité durant cette période.

Point 4 Présentation du Rapport Social Unique 2024 – pour information

Le [RSU 2024](#) présente 157 indicateurs, dont 147 disponibles (94 %). Cette édition intervient après la réforme de l'arrêté du 7 mai 2021, dont le nombre d'indicateurs a été réduit et clarifié en mai 2025.

Les données couvrent plusieurs thématiques RH, avec des analyses qualitatives et quantitatives illustrées par graphiques et infographies

L'administration a indiqué souhaiter mieux exploiter les données de la Banque de données sociales.

La **CFDT** réaffirmera que les données confirment une dégradation du climat social : hausse des accidents, hausse des agressions internes, et baisse de l'attractivité ([cf déclaration CFDT](#)).

Tout au long de la séance la **CFDT** réaffirme son engagement pour :

- un dialogue social structuré, continu, respectueux et sincère ;
- des conditions de travail améliorées ;
- une gestion RH cohérente et humaine ;
- des réformes accompagnées et sécurisées ;
- une meilleure exploitation des données sociales.