

CSAM du 29 janvier 2026

COMPTE RENDU

Participaient pour la **CFDT** : Dominique VINCENT, Jeannine MAGREX, Jean-Christophe SALUSTE, Joëlle MARTICHOUX, Carine DUMAS, Eric TAVERNIER (en visio), Rémi HUTINET (expert OPA en visio).

En ouverture du CSAM, la **CFDT** a souhaité rappeler, une nouvelle fois, son attachement à un dialogue social anticipé, transparent et utile, permettant d'éclairer les décisions et de sécuriser les parcours professionnels des agentes et agents du ministère.

Après lecture des déclarations préalables, le secrétaire général a indiqué prendre note de la demande d'organisation d'un nouveau CSAM budgétaire. Il a précisé qu'il remonterait cette demande aux cabinets des ministres, tout en indiquant qu'il n'y aurait pas de modification du schéma d'emplois. Il a confirmé que les chiffres annoncés resteraient inchangés, mais qu'une fiche de synthèse sur les évolutions de crédits pourrait être diffusée. La communication demeure centrée sur la stabilité des chiffres et la transparence des ajustements.

Action sociale sous cloche : quand le budget n'est pas voté, on gèle

Sur l'action sociale, il nous est annoncé le gel, dans l'attente du vote du budget, des crédits d'initiative locale des CLAS. La **CFDT** demande des précisions sur le sort réservé aux actions engagées et sur la période pendant laquelle les nouvelles initiatives sont gelées. (Eric pour préciser ou reformuler ?)

En revanche, les crédits relatifs à la restauration et à la médecine de prévention, relevant d'actions obligatoires, sont maintenus. De même, les arbres de Noël, considérés comme des événements récurrents, sont conservés, tout comme les crédits liés aux formations déjà engagées.

Nouvelle vague de décentralisation : "rien n'est décidé, mais tout est possible"

Il nous est confirmé qu'un projet de loi devrait être présenté au printemps dans le cadre d'une nouvelle vague de décentralisation et de réforme de l'État.

Plusieurs sujets sont susceptibles de concerner notre pôle ministériel, notamment les thématiques du logement et du réseau routier non concédé. Leur mise en œuvre donnerait lieu à une concertation et à des dispositifs d'accompagnement adaptés pour les agents concernés.

La **CFDT** reste interrogative quant au retour d'expérience de la loi 3DS, tel qu'évoqué par le secrétaire général.

Il est également mentionné la mise en place d'une mission dédiée à un « État efficace et collectif ». Les ministres ont été mandatés, dans leurs champs d'intervention respectifs, afin d'examiner certaines politiques publiques ou problématiques (ingénierie de proximité, ADEME, etc.). À ce stade, peu d'éléments concrets sont communiqués, les arbitrages étant toujours en cours. Des annonces pourraient toutefois intervenir dans les prochaines semaines, avec une séquence dédiée aux organisations syndicales, dont nous aurions la primeur.

Nous obtenons peu de réponses supplémentaires, si ce n'est que l'administration centrale indique travailler étroitement avec les directions des services déconcentrés et les établissements publics.

Situation du GIP « Europe des projets architecturaux et urbains » (EPAU)

Transparence promise, accompagnement toujours attendu

Concernant la situation du GIP EPAU, il nous est indiqué une volonté de travailler avec un maximum de transparence vis-à-vis des salariés, notamment par l'intervention d'un cabinet de conseil. Si des informations

nous sont à nouveau fournies sur l'organisation du GIP et le processus engagé, aucune réponse concrète n'est apportée concernant l'accompagnement des agents, qui ne sont pas fonctionnaires, comme il nous l'est rappelé.

Géomatique et IGN

Centraliser pour mieux suivre ? Les agents restent sur la carte... mais en pointillés

S'agissant de l'évolution du système géomatique et des perspectives liées à la centralisation au sein de l'IGN, l'administration indique que l'opérateur serait le mieux placé pour assurer un suivi attentif du transfert des missions.

Le transfert et l'arrêt du développement de Géo-IDE soulèvent néanmoins de nombreuses interrogations quant à la continuité du service et aux conditions d'exercice des missions géomatiques locales.

La **CFDT** a rappelé que la géomatique locale ne saurait être réduite à un simple outil technique et qu'elle constitue une fonction stratégique, indispensable à la compréhension des territoires et au pilotage des politiques publiques.

Situations individuelles

Les situations individuelles évoquées en séance sont renvoyées à la formation spécialisée.

A l'issue de ces interventions, le CSAM est appelé à voter le procès verbal du 26 juin 2025, avant de dérouler les points à l'ordre du jour.

POINT 1 - Approbation PV du CSAM du 26 Juin 2025

Validé à l'unanimité

POINT 2 - Réforme de l'exercice de la mission CITES - 2 arrêtés pour avis

Préserver la biodiversité, fragiliser les collectifs ? Le pari risqué des pôles interrégionaux

- Projet d'arrêté attribuant à certaines directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) une compétence interrégionale en matière d'instruction des documents relatifs à la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction
- Projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration relative à la réforme de l'exercice de la mission CITES au sein de certaines directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement et de la direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement de La Réunion ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires et d'accompagnement des agents

Il est souligné que certaines compétences techniques, notamment en matière de protection des espèces, sont fragilisées par un effritement progressif des effectifs.

Afin de préserver ces expertises, la création d'un service à compétence nationale a été étudiée mais écartée à ce stade. Le choix s'est donc porté sur la mise en place de pôles interrégionaux, permettant de maintenir et de renforcer la compétence au sein des services déconcentrés.

Le CSAM était amené à se prononcer sur les deux arrêtés ; un arrêté créant juridiquement les pôles interrégionaux, pris sur le fondement des dispositions relatives à l'organisation et à l'action des services de l'État, le second visant à confier à certaines DREAL des compétences dépassant leur périmètre juridique habituel.

Une période transitoire est prévue à compter de juillet 2026, date de mise en œuvre de la réforme. Les agents concernés pourront rester physiquement sur leur site d'origine pendant une durée maximale de trois ans.

Des dispositifs d'accompagnement sont ouverts dans le cadre de la restructuration de service : aides à la mobilité, indemnité de départ volontaire, dispositifs indemnitaires, accès à la formation et au congé de transition professionnelle. L'Administration estime que le délai de 3 ans permettra aux agents de se repositionner sur de nouvelles missions s'ils le souhaitent.

Position de la CFDT

La **CFDT** partage l'objectif de sécurisation et de pérennisation de la mission CITES, essentielle à la protection de la biodiversité et au respect de nos engagements internationaux. Toutefois, la méthode retenue pose de sérieuses difficultés.

La concertation avec les agents et les encadrants a été insuffisante et trop tardive. La situation des agents rattachés à distance aux pôles interrégionaux suscite de fortes inquiétudes : isolement professionnel, complexification accrue de l'administration RH, accès plus difficile à l'accompagnement et à l'action sociale. A noter que la moyenne d'âge des agents concernés est de 55 ans, ce qui posera des difficultés particulières liées à des obligations potentielles de mobilité notamment.

La **CFDT** demande que le rattachement administratif à la DREAL d'origine soit maintenu, a minima durant la période transitoire, avec un rattachement fonctionnel au pôle interrégional, et que les dispositifs d'accompagnement liés à la restructuration puissent bénéficier au plus grand nombre d'agents concernés.

L'administration précise qu'une typologie des situations individuelles a été définie afin d'identifier les postes fortement impactés et les droits associés. Les agents seront informés individuellement de leur situation. Le pilotage de la réforme sera assuré au niveau national, avec un suivi en instance de dialogue social et un accompagnement local.

Enfin, des travaux sont en cours afin de sécuriser la situation administrative et logistique des agents exerçant à distance pour un pôle interrégional, notamment par la mise en place d'une convention précisant les modalités de gestion, d'action sociale et de médecine de prévention.

La **CFDT** souhaite s'assurer que la communication entre notre ministère et le ministère de l'intérieur a bien été organisée afin d'éviter les conflits ultérieurs de validation de décisions et toute perte de prérogatives actuellement assurées localement.

La **CFDT** s'est abstenue (1 vote contre et 4 abstentions)

POINT 3 – Note de cadrage sur l'expérimentation des mobilités 2026 – LDG

Expérimenter d'abord, ajuster ensuite

Le **CFDT** salue la volonté affichée de simplification du dispositif de mobilité, notamment à travers la publication mensuelle des postes et la réduction de la charge administrative pesant sur les services et les agents.

Néanmoins, plusieurs points issus de la note LDG appellent des clarifications et des garanties :

- l'accès effectif à l'outil de suivi RESANA pour l'ensemble des BRH de proximité, y compris les SGCD et les opérateurs ;
- l'accès des agents à l'état d'avancement de leur demande, à leur classement et à la motivation des avis défavorables ;
- la clarification concernant l'outil de suivi annoncé mais non décrit dans la note ;
- l'association réelle des instances locales de dialogue social, y compris les CSA des DDT, et la bonne information du ministère de l'Intérieur concernant les SGCD.

Le **CFDT** demande également un calendrier de communication précis, la mise à disposition d'une FAQ agents, ainsi que la réactivation des instances de coordination RH (ICR), indispensables à la réussite de cette expérimentation.

Par ailleurs, à l'issue de la dernière réunion relative aux lignes directrices de gestion, la **CFDT** a réitéré son inquiétude face à la forte réduction du nombre de postes de promotion annoncée pour certains grades et certaines zones de gouvernance. Cette situation compromet la concrétisation des promotions qui en résultent, et alimente légitimement les interrogations des lauréats. Par courrier du 9 janvier, la **CFDT** a demandé qu'une information spécifique leur soit apportée. Nous sommes toujours dans l'attente d'un retour.

L'administration précise que le lien entre mobilités et promotions constitue un sujet spécifique, qui fera l'objet de travaux dédiés, notamment dans le cadre des réflexions engagées sur les parcours professionnels et les dispositifs de gestion des promotions.

Concernant les inquiétudes relatives à la fin d'année et à la période de préparation des élections professionnelles, il est indiqué que si une période de gel des listes intervient nécessairement, celle-ci est limitée à quelques semaines et ne remet pas en cause le déroulement normal des cycles de mobilité de fin d'année.

Le choix d'une expérimentation nationale et la suppression de la distinction entre postes vacants « certains » et « non certains » visent à simplifier les procédures. Il revient désormais à chaque service d'apprécier la nécessité d'ouvrir un poste, l'administration centrale n'ayant pas vocation à contrôler individuellement chaque situation.

S'agissant de la concertation locale, l'administration indique qu'un bilan qualitatif à visée consultative sera présenté dans les CSA locaux. La note de cadrage a été amendée entre les versions de décembre et celle présentée en séance, notamment afin de réduire le nombre de cycles de mobilité, dans un objectif de simplification et de souplesse.

L'expérimentation est présentée comme un cadre permettant de tester le dispositif sans le figer immédiatement, afin de fluidifier les mobilités et d'alléger les contraintes pesant sur les services. L'administration souligne que des règles de mobilité trop complexes, combinées aux contraintes pesant sur les schémas d'emplois et les recrutements externes, peuvent fragiliser les capacités de recrutement des services déconcentrés.

L'administration s'engage à assurer un suivi attentif de l'expérimentation et apporte des garanties quant à l'information des agents, notamment sur l'état d'avancement de leur candidature, leur classement et la motivation des avis défavorables, ceux-ci devant systématiquement être justifiés.

L'accès à l'outil « RESANA » est confirmé pour l'ensemble des services RH de proximité concernés. Un outil de suivi à destination des agents est en cours de développement ; son avancement fera l'objet d'une information régulière en groupe de travail. Des actions d'information des agents (webinaires ou FAQ) pourront être mises en place.

Enfin, l'administration rappelle être garante du respect des priorités légales et du fondement des avis défavorables. Lorsque ceux-ci ne sont pas suffisamment étayés, ils peuvent être levés. Un bilan global des avis rendus sera présenté, sans entrer dans des situations individuelles. Le calendrier des mobilités sera précisé dans la note de gestion.

POINT 4 - Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

OPA : des évolutions réglementaires... sous haute vigilance

- [Projet de décret modifiant le décret statutaire des OPA, pour tenir compte de l'entrée en vigueur du décret n° 2025-694 du 23 juillet 2025 portant diverses dispositions applicables aux personnels ouvriers de l'Etat en matière de congés \(pour avis\).](#)
- [Projet d'arrêté instituant des commissions médicales des personnels ouvriers \(pour information\)](#)

La **CFDT** a pris acte des évolutions réglementaires proposées pour tenir compte du nouveau cadre des congés dans la perspective d'une future fonctionnarisation de ce corps. L'évolution des commissions de réforme transformées en comités médicaux appelle également une vigilance particulière.

Le **CFDT** restera attentive à la mise en œuvre concrète de ces évolutions, afin qu'aucun droit ne soit fragilisé et que l'information des agents soit complète, claire et accessible.

La **CFDT** profite de ce CSAM pour demander expressément à la DRH de mettre à jour de façon régulière la liste des correspondants retraite et de carrières des Ouvriers des Parcs et Ateliers et de veiller que celle-ci soit portée à la connaissance des personnels concernés. De nombreux OPA témoignent aujourd'hui ne pas savoir à qui s'adresser pour ces questions essentielles.

La **CFDT** est en outre intervenue sur la situation des OPA ouvriers de la zone 3, dont le taux horaire se trouve inférieur au SMIC au 1er janvier 2026, situation déjà signalée de manière récurrente auprès du ministère.

En réponse aux questionnements des organisations syndicales l'administration rappelle qu'un cadre de dialogue régulier est en place avec les représentants des ouvriers des parcs et ateliers, à travers des réunions périodiques permettant un suivi des effectifs, de la rémunération et des conditions de gestion. Ces échanges ont notamment permis de relancer des travaux relatifs à la fonctionnarisation, dans un contexte budgétaire contraint, en lien avec la fonction publique, dans le cadre de réunions techniques.

La commission médicale ministérielle regroupera les OPA et l'ensemble des ouvriers de l'Etat relevant notamment de la DGAC, de Météo-France, de l'ENAC, du BEA et de l'IGN, conformément aux textes en vigueur.

S'agissant du projet de décret relatif aux commissions médicales, une instance sera placée auprès de la DRH ministérielle regroupera les OPA et l'ensemble des ouvriers de l'Etat relevant notamment des services et établissements dont le siège est à Paris ou dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, des Yvelines, de l'Essonne et de Seine-et-Marne ; de la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports d'Île-de-France (DRIEAT) de la DGAC, de Météo-France, de l'ENAC, du BEA et de l'IGN, conformément aux textes en vigueur.

Mais également, il sera institué, auprès de chacun des chefs de service désignés ci-après, une commission médicale locale des personnels ouvriers compétente à l'égard des ouvriers affiliés au régime spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État défini par le décret du 5 octobre 2004 susvisé, qui sont affectés ou rattachés dans les services ci-après désignés :

- Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- Direction générale des territoires et de la mer de Guyane (DGTM) ;
- Directions interdépartementales des routes (DIR) ;
- Directions interrégionales de la mer (DIRM) ;
- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

Concernant le projet d'arrêté relatif aux droits à rémunération en cas de congé de maladie, l'administration précise que son élaboration a nécessité un travail approfondi, compte tenu de pratiques de gestion hétérogènes entre ministères. L'objectif poursuivi est de sécuriser juridiquement le dispositif sans remettre en cause les droits acquis. L'arrêté a ainsi pu être pris dans un esprit de maintien des garanties existantes. La mise en œuvre du texte fera l'objet d'un suivi attentif, les situations concernées demeurant limitées en nombre.

A l'exception d'une organisation qui s'est abstenue, les textes ont été validés par le CSAM.

POINT 5 - Échelonnement indiciaire des élèves ITPE

Pour la revalorisation, mais pas au détriment de la cohérence globale

- **Projet de décret modifiant le décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (pour avis)**

La **CFDT** se réjouit de cette revalorisation indiciaire, même tardive. Elle rappelle néanmoins que toute évolution indiciaire doit s'inscrire dans une politique globale d'attractivité et de reconnaissance des parcours professionnels, en particulier pour les corps techniques.

La **CFDT** souhaite que cette dynamique inspire une réflexion plus large sur la situation d'autres corps dont la rémunération en début de carrière demeure aujourd'hui proche du SMIC.

La **CFDT** a voté « pour » cette revalorisation de la rémunération des ingénieurs-élèves de première année. Elle a toutefois demandé que, dans les situations où le bas de grille nécessite une revalorisation, l'équilibre général de la grille soit préservé. La **CFDT** a ainsi rappelé que, dans l'idéal, ce devrait être l'ensemble de la grille – ou, a minima, les premiers échelons- qui fasse l'objet d'une mise à niveau.

En l'espèce, la revalorisation des ingénieurs-élèves de première année a pour conséquence de les positionner au même niveau indiciaire que les ingénieurs-élèves de deuxième année, lesquels ne bénéficient pas, quant à eux, d'une revalorisation.

- - - - -