

CSAM du 11 Juin 2026

Compte-rendu CFDT

Participants CFDT : Dominique VINCENT – Jean Christophe SALUSTE – Joëlle MARTICHOUX – Jeannine MAGREX en présentiel – Eric TAVERNIER et Jean-Philippe GOIN en visio.

[Lire la déclaration liminaire CFDT](#)

Ce comité social d'administration ministériel a été marqué par trois sujets principaux : la réforme de la mission CITES, l'évolution de la formation des IPEF et le bilan du protocole de lutte contre les discriminations. Sur chacun de ces dossiers, la **CFDT** a porté ses exigences en matière de conditions de travail, de qualité du service public et de respect des agents.

CITES : une réforme au pas de charge, des interrogations toujours présentes

Point n°1 : Réforme de la mise en œuvre opérationnelle de la convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) (pour avis)

- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 mars 2026 attribuant aux directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et à la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports d'Île-de-France (DRIEAT) 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 modifiant l'arrêté du 16 février 2026 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

La **CFDT** a fait part de ses préoccupations concernant les conditions de mise en œuvre de la réforme CITES au 1er juillet 2026.

Si l'objectif de mutualisation des compétences peut être compris, le passage de six à cinq pôles interrégionaux et le calendrier très resserré soulève plusieurs interrogations. La **CFDT** a notamment alerté sur les risques liés aux départs déjà annoncés dans certains services, qui pourraient fragiliser les nouveaux pôles dès leur création.

Elle a également insisté sur la complexité des missions CITES, qui nécessitent des compétences spécialisées et des effectifs suffisants pour garantir la qualité du service rendu. Les questions relatives aux délégations de signature, aux habilitations dans l'application i-CITES et à l'accompagnement RH des agents ont également été soulevées.

La DGALN a défendu une réforme destinée à renforcer la robustesse du dispositif en regroupant les compétences au sein de pôles plus importants afin d'assurer une meilleure continuité du service. Elle s'est engagée à suivre attentivement la charge de travail et à traiter rapidement les éventuelles difficultés techniques ou organisationnelles. La **CFDT** restera vigilante quant à la traduction concrète de ces engagements....

La DRH a confirmé la poursuite du comité de suivi, l'absence d'impact sur les quotités de travail et l'absence de risque identifié concernant la paie des agents.

La **CFDT** a indiqué qu'elle restera attentive aux conséquences concrètes de cette réorganisation sur les effectifs, les conditions de travail et la qualité du service rendu.

Former des experts, oui. Former des managers, aussi !

Point n°2 : Projets d'arrêtés concernant la formation des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts (pour avis)

- Projet d'arrêté fixant la composition et les modalités de fonctionnement du comité d'orientation et de validation de la formation des ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts
- Projet d'arrêté relatif à la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours externe sur titres et travaux
- Projet d'arrêté relatif à la formation des ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts en vue de l'accès au grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts

L'administration rappelle que la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) est actuellement régie par deux arrêtés datant de 2009 :

- l'un concernant les ingénieurs-élèves issus des écoles ainsi que les lauréats du concours interne ;
- l'autre concernant les lauréats du concours externe sur titres et travaux, réservé notamment aux titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent.

Les projets d'arrêtés examinés visent principalement à adapter les modalités de formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts aux évolutions statutaires récentes et aux nouvelles modalités de recrutement.

À cette occasion, la **CFDT** a insisté sur la nécessité de renforcer la formation des futurs cadres en matière de management, de dialogue social, de santé et sécurité au travail, de prévention des risques psychosociaux et d'accompagnement des transformations.

L'administration a rappelé que ces thématiques sont déjà intégrées dans les parcours de formation et d'accompagnement à la prise de poste. Il se peut que des piqûres de rappel soient parfois nécessaires en cours de carrière.

Le secrétaire général du ministère a reconnu la pertinence des préoccupations exprimées, indiquant que les difficultés rencontrées par certains jeunes cadres alimentent actuellement les travaux de refonte du plan managérial ministériel.

L'administration a néanmoins rejeté les amendements proposés par les organisations syndicales, pourtant soutenus à l'unanimité par les représentants du personnel, estimant que les textes examinés n'étaient pas le support adapté pour préciser davantage le contenu pédagogique.

La **CFDT** continuera à porter l'exigence d'une véritable formation humaine et managériale des futurs cadres du ministère.

Discriminations : des avancées réelles, mais encore trop de zones grises

Point n°3 : Bilan du plan d'action du protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines (pour information)

L'administration a présenté le bilan du protocole ministériel de lutte contre les discriminations et les haines, signé en 2022 et dont la durée devrait être prolongée jusqu'à fin 2027.

Elle a mis en avant plusieurs avancées : développement des outils de sensibilisation, amélioration des pratiques RH, renforcement du dispositif de signalement, création de formations spécifiques et structuration du réseau des référents discrimination.

La **CFDT** a salué ces avancées tout en soulignant plusieurs insuffisances persistantes. Elle a notamment demandé :

- un renforcement du rôle de la commission des cas signalés ;
- une meilleure information des agents sur les suites données à leurs signalements ;
- un engagement plus fort des établissements publics ;
- des moyens réellement dédiés aux référents discrimination.

La **CFDT** a une nouvelle fois alerté sur la persistance des discriminations liées à l'engagement syndical, dont plusieurs indicateurs témoignent encore aujourd'hui. Elle a également rappelé que la reconnaissance effective des mandats demeure un sujet majeur dans plusieurs services.

Enfin, elle a demandé que les actions de formation à la prévention des discriminations soient pleinement intégrées aux responsabilités des encadrants.

L'administration a reconnu plusieurs axes de progression, tant en matière de prévention que de traitement des signalements, et a indiqué que ces sujets seraient intégrés aux travaux en cours sur le plan managérial ministériel.

La **CFDT** veillera à ce que la prolongation du protocole jusqu'en 2027 se traduise par des avancées concrètes et mesurables pour l'ensemble des agents.

Dernier CSAM avant changement de pilote et jeu des devinettes pour la suite

Nous apprenons en fin de CSAM le départ de son poste du secrétaire général du ministère, prévu au 1^{er} septembre prochain. Aucune information n'est donnée quant à la succession à ce poste.