

CSAM du 11 Juin 2026

Déclaration liminaire CFDT

Mesdames, messieurs,

Ce comité social d'administration ministériel intervient dans un contexte où les agents de nos ministères sont toujours confrontés à une succession de réformes, de réorganisations et de transformations qui modifient profondément leurs missions, leurs collectifs de travail et leurs perspectives professionnelles.

Les dossiers inscrits à l'ordre du jour illustrent une tendance désormais récurrente : la poursuite des restructurations, la concentration des missions, le regroupement des compétences et un pilotage toujours plus centralisé des politiques publiques. Nous rappellerons une fois de plus – et sans mettre en cause les agents en charge des dossiers – les difficultés rencontrées par les agents, y compris les permanents syndicaux, pour la validation de leurs ordres de mission et les conditions dans lesquelles ils sont contraints d'exercer leur activité. Une telle situation est d'autant plus dommageable dans une année électorale, et n'encourage pas les vocations à se porter sur nos listes. Nous ne sommes pas loin de l'entrave à l'exercice de nos mandats syndicaux. Les responsables syndicaux dans ce ministère sont maltraités. Malheureusement c'est le sort de la plupart des agents que de connaître des situations où ils n'obtiennent aucune réponse à leurs sollicitations. Un mail, un appel téléphonique, un deuxième mail, puis un troisième ... et pas de réponse. On abandonne. Ou on insiste inlassablement, au prix de notre santé. Les agents doivent savoir que leurs représentants ne sont pas mieux traités qu'eux, même quand la ministre s'engage à ce que ces représentants soient reçus au plus haut niveau au sein de ce ministère, ils ne sont pas reçus. Seule la perspective d'un boycott de cette instance permet l'obtention d'un engagement à nous recevoir, sans que l'engagement ne soit tenu. Nous vivons, avec les agents, une véritable maltraitance au travail. Nous tenons encore, les agents aussi, mais jusqu'à quand ? Quand allez-vous comprendre que le malaise est profond ? Comment imaginer que les politiques publiques, qu'elles soient environnementales ou d'aménagement des territoires, puissent être mises en œuvre avec sérénité ?

La réforme CITES, soumise pour avis à ce CSA ministériel, constitue une nouvelle illustration de réorganisation dans la longue liste des réorganisations permanentes. Alors même que sa mise en œuvre n'est pas encore effective, son organisation est déjà revue. Le passage de six à cinq pôles interrégionaux interroge sur la solidité du schéma initial et sur les conditions dans lesquelles cette réforme a été élaborée. Au-delà du cas particulier de la CITES, cette évolution témoigne d'une logique de mutualisation permanente présentée comme la réponse aux difficultés de fonctionnement, mais qui repose avant tout sur l'adaptation des agents à des organisations toujours plus vastes et plus complexes.

La concentration des missions au sein de structures élargies soulève pourtant des questions légitimes : quelle proximité avec les territoires ? Quelle prise en compte des spécificités

locales, notamment ultramarines ? Quelle soutenabilité de la charge de travail ? Quels moyens humains pour assurer la continuité du service et préserver la qualité de l'expertise ?

De manière générale, les réformes qui se succèdent s'accompagnent d'exigences croissantes à l'égard des agents : adaptation permanente aux nouvelles organisations, montée en compétences, polyvalence accrue, mobilité fonctionnelle ou géographique. Pourtant, les réponses apportées aux questions essentielles demeurent souvent insuffisantes : quels effectifs ? Quels moyens ? Quel accompagnement concret ? Quelle reconnaissance des efforts demandés ?

La **CFDT** considère qu'une transformation ne peut être durablement efficace que si elle s'appuie sur des collectifs de travail stabilisés, des moyens adaptés et un dialogue social assumé. Or nous constatons trop souvent que les représentants des personnels sont consultés lorsque les orientations sont déjà arrêtées et que les marges d'évolution sont devenues limitées.

Concernant, la réforme de la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, inscrit à l'ordre du jour de ce CSA ministériel, nous prenons acte de la volonté d'adapter les parcours de formation à l'évolution de la haute fonction publique. Néanmoins, plusieurs interrogations demeurent.

La **CFDT** observe d'abord une vision de plus en plus verticale de l'encadrement supérieur, centrée sur les fonctions stratégiques et managériales. Si ces compétences sont naturellement nécessaires, elles ne sauraient occulter les dimensions techniques, opérationnelles et humaines qui constituent également la richesse et l'utilité du corps des IPEF.

Nous regrettons également que les textes présentés apportent davantage de précisions sur les objectifs attendus que sur les moyens effectivement mobilisés pour permettre aux agents de suivre ces parcours dans de bonnes conditions. La montée en compétence ne peut reposer uniquement sur les individus ; elle suppose un investissement réel de l'employeur.

Enfin, nous demandons davantage de transparence sur les modalités d'évaluation, de validation des parcours et de titularisation. La concentration de ces prérogatives au sein d'instances dont les critères de décision demeurent peu explicités appelle des garanties renforcées pour les agents concernés.

Lors de ce CSA ministériel est prévu de proposer un bilan du protocole de lutte contre les discriminations et les haines. La **CFDT** note certaines avancées réalisées au cours des dernières années sur les documents de cadrage. Les actions de sensibilisation, les dispositifs de signalement et les démarches engagées pour améliorer les pratiques de recrutement constituent des évolutions positives mais toujours insuffisantes au regard des enjeux.

En effet, le bilan présenté met lui-même en évidence plusieurs limites. L'absence ou l'insuffisance d'indicateurs objectivables rend difficile l'évaluation réelle des politiques conduites. Sans données fiables, la mesure des progrès accomplis comme des difficultés reste incertaine et préjudiciable.

La **CFDT** demande que les outils de suivi soient renforcés et puissent être évalués en comparaison des dispositifs des autres ministères. Elle souhaite par ailleurs que des moyens humains nécessaires soient consacrés à la prévention, à l'accompagnement des victimes et

au traitement des situations signalées, dans le respect des prérogatives des CSA et FS des services.

Nous rappelons également que l'efficacité, la fiabilité et la confiance qui peut être accordée à ces dispositifs repose sur une protection effective des agents qui signalent des discriminations, des violences ou des comportements inappropriés. Aucun agent ne doit avoir à choisir entre sa sécurité professionnelle et les signalements qu'il peut être conduit à formuler notamment lorsque la hiérarchie est mise en cause.

La **CFDT** a demandé que soient intégrées les sanctions disciplinaires dans le tableau de suivi. Nous n'en avons qu'une. Alors donc, les centaines de cas signalés de maltraitance d'équipes entières, et aucune sanction ne sont prononcées ? Le pas de vague nous atteindrait-il de manière arbitraire ?

Au travers des différents points inscrits à l'ordre du jour, une même question se pose : celle du sens des transformations engagées et de leurs conséquences sur les agents. La multiplication des réformes structurelles, la recherche constante de mutualisations, la centralisation des décisions et l'accroissement des exigences adressées aux personnels ne peuvent constituer à eux seuls un projet pour le service public.

La **CFDT** continuera inlassablement à prôner une autre approche : des réformes construites avec les agents, anticipées dans le cadre d'un véritable dialogue social, accompagnées de moyens à la hauteur des ambitions affichées et respectueuses des conditions de travail ainsi que de l'expertise des personnels.

La **CFDT** dénonce l'absence quasi systématique de réponses à ses sollicitations et le silence devenant systémique opposé aux demandes légitimes des agents quant à leur situation administrative et à leur carrière.

Je vous remercie.