

CSAM du 8 octobre 2026

COMPTE-RENDU

Participants CFDT : Dominique VINCENT – Joëlle MARTICHOUX – Jeannine MAGREX en présentiel - Jean Christophe SALUSTE et Éric TAVERNIER en visio

Le quorum étant atteint, le secrétaire général ouvre la séance, qui débute par les déclarations liminaires des organisations syndicales, dont [celle de la CFDT](#)

Réponses de l'administration aux déclarations liminaires

Le secrétaire général revient sur les contraintes budgétaires et la situation des effectifs. Il distingue le plafond d'emplois du schéma d'emplois et des crédits de masse salariale.

Les représentants du personnel sont informés que les crédits de masse salariale ne sont pas intégralement consommés, ce qui pourrait laisser une marge de manœuvre. Il argumente en indiquant que cette sous-consommation ne signifie toutefois pas, à elle seule, que des recrutements supplémentaires sont possibles.

Le secrétaire général souligne les incertitudes budgétaires et les arbitrages à venir, ainsi que les conséquences de la baisse programmée des effectifs. Il évoque parallèlement des tensions sur d'autres budgets, notamment liées aux mesures de soutien aux pêcheurs et aux aides au carburant. La diminution des effectifs pourrait, selon lui, être partiellement compensée par le recrutement de contractuels.

Il évoque également, en réponse aux points d'alerte de la **CFDT**, les sujets d'adaptation au changement climatique, d'organisation du pôle ministériel ainsi que la place de l'intelligence artificielle dans la transformation des services. Il réaffirme sa volonté de poursuivre la réorganisation de l'administration centrale, qu'il présente comme étant la voie pour une administration plus efficace.

En réponse à la demande de certaines organisations syndicales de retirer de l'ordre du jour du prochain CSAM le point relatif aux quasi-statuts, le secrétaire général refuse et confirme le maintien.

La DRH apporte des précisions sur le fonctionnement de la chaîne de gestion administrative et de paie, ainsi que sur les difficultés de traitement et les rejets rencontrés. Elle revient sur l'écart possible entre emplois autorisés, emplois effectivement pourvus et consommation des crédits de personnel. Elle confirme l'absence de mesures catégorielles nouvelles annoncées pour 2027.

Interrogé sur une adaptation du télétravail ou des déplacements professionnels face au coût du carburant, le secrétaire général renvoie à une appréciation, qu'il qualifie de pragmatique, des situations par les responsables de service, en fonction des réalités locales.

Point n°1 : Validation des procès-verbaux des CSAM du 27 novembre 2025 et du 16 avril 2026 (pour avis)

Les procès-verbaux des séances de novembre 2025 et d'avril 2026 sont adoptés.

Foncière de l'État : propriétaire hier, locataire demain

Point n°2 : Foncière de l'État (pour information)

L'administration présente la mise en place progressive de la foncière de l'État, ou EPIFE (Etablissement public IFE) et les objectifs poursuivis en matière de gestion du patrimoine immobilier public. Le dispositif vise à professionnaliser la gestion, l'entretien, la rénovation et la valorisation des immeubles, dans un cadre où les administrations occupantes deviennent locataires des surfaces utilisées.

La présentation s'appuie sur un cadre législatif adopté en août 2026 et prévoit une montée en charge progressive à partir de 2027. La première étape concernerait cinq cités administratives : Lille, Alençon, Évreux, Rouen et Saint-Lô, dans un périmètre pilote couvrant notamment la Normandie et le Nord. Le calendrier précis des transferts reste à confirmer à partir des documents de séance.

Le modèle financier repose sur le versement de loyers par les administrations occupantes. Selon les éléments présentés, ces loyers seraient inférieurs aux prix du marché, de l'ordre des deux tiers de ceux-ci. Un mécanisme de compensation budgétaire est évoqué, notamment au titre du programme 348. Ces modalités restent à vérifier dans les supports de présentation. La **CFDT** a posé la question de comment est défini le « prix du marché », question à laquelle il n'y a pas eu de réponse à part « c'est une bonne question, il peut y avoir différents critères ». La **CFDT** craint que la gestion du foncier de l'Etat ne repose davantage sur des critères financiers que sur le bien-être des agents des services de l'Etat qu'ils hébergent, les décisions concernant la destination des immeubles s'imposant à l'Etat employeur, avec les conséquences potentiellement délétères sur les conditions de travail des agents. Au moins actuellement un minimum – nous disons bien un minimum - de concertation est encore requis dans les projets. Demain, les décisions tomberont, venant d'un établissement public à l'égard duquel le comité social d'administration ministériel n'aura pas compétence. Il faudra constater et s'exécuter. La **CFDT** s'oppose à ce type de propositions d'évolution.

Les transferts immobiliers seraient progressifs. Pour les personnels exerçant des fonctions immobilières, des mises à disposition temporaires sont envisagées, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans selon la transcription. La première phase ne devrait pas avoir d'incidence directe sur les personnels du ministère, la création de cette foncière privilégiant manifestement le profil financier des premiers recrutés, au détriment de la prise en compte du professionnalisme de agents du MTE spécialistes en matière de gestion des infrastructures.

Les échanges portent sur les conséquences du changement de modèle pour les administrations occupantes et leurs agents : partage des responsabilités entre propriétaire et occupant, entretien courant, travaux, sécurité des bâtiments, santé et conditions de travail, gouvernance de la foncière, modalités d'arbitrage des investissements et incidence budgétaire des loyers.

La **CFDT** intervient sur la nécessité de clarifier les responsabilités et de préserver les capacités d'action des services. Elle questionne également les effets possibles de la valorisation immobilière sur la conduite des politiques publiques, la qualité des locaux et le dialogue social.

L'administration insiste sur le caractère progressif du déploiement et sur la nécessité de préciser les relations entre la foncière et les ministères occupants. Les réponses abordent la répartition des responsabilités, la gestion des travaux et les mécanismes d'arbitrage. Plusieurs points paraissent encore relever d'une définition opérationnelle à venir, notamment la gouvernance et les modalités de dialogue social dans la durée. La **CFDT** s'est opposée à ce projet en instance du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Intelligence artificielle : 141 projets, et toujours des questions très humaines

Point n°3 : Rapport de mission IGEDD n° 016275-01 (février 2026) - « Déploiement de l'intelligence artificielle (IA) au sein du pôle ministériel transition écologique, aménagement du territoire, transports, ville et logement » (pour information)

La mission présente ses travaux sur les usages de l'intelligence artificielle dans le pôle ministériel, après huit mois d'investigation. En février 2026, 141 projets ou cas d'usage ont été recensés : 58 % chez les opérateurs, 28 % en administration centrale et 14 % dans les services déconcentrés.

Le rapport met en évidence des usages hétérogènes, un besoin de pilotage d'ensemble et la nécessité d'évaluer la valeur réelle des projets avant leur généralisation. Les recommandations portent notamment sur la qualité et la gouvernance des données, l'identification des risques juridiques et éthiques, les impacts environnementaux, les conséquences sur les métiers et les organisations, la formation et le dialogue social.

La mission insiste sur l'importance d'une gouvernance lisible, d'une approche prudente de l'expérimentation et d'une appréciation des bénéfices attendus au regard des moyens mobilisés. La sobriété environnementale des outils numériques est également identifiée comme un enjeu à intégrer.

Parmi les orientations proposées figurent la désignation d'un directeur des données et d'un coordinateur ministériel de l'IA, le suivi des projets, l'actualisation d'une matrice des risques techniques, juridiques et éthiques, l'évaluation de leur empreinte environnementale, la constitution d'un réseau de référents et le renforcement des compétences internes. Le rapport préconise également un socle de formation à l'IA pour les agents, une formation spécifique des encadrants et l'inscription régulière du sujet au dialogue social.

Les interventions syndicales expriment des attentes fortes sur les conséquences de l'IA pour le travail réel : transformations des missions, charge de travail, maintien des compétences, risques d'automatisation, qualité du service rendu et nécessité d'une intervention humaine dans les décisions sensibles. La question de l'accès aux outils et à la formation dans les services déconcentrés et les DDI est également soulevée.

La **CFDT** demande que les déploiements soient précédés d'évaluations d'impact et d'une consultation adaptée des représentants des personnels.

La **CFDT** met insiste sur les garanties nécessaires en matière d'emploi, de compétences, de conditions de travail, de déontologie, de maintien d'un service public humain et de maîtrise des outils par les agents. Elle insiste également sur la formation des encadrants et sur la clarification des responsabilités des agents utilisant l'IA.

L'administration reconnaît le caractère structurant et rapide des évolutions liées à l'IA. Elle indique travailler à l'organisation de la gouvernance ministérielle et à l'accompagnement des services. Les échanges font référence à un cadre interministériel en discussion, dont les résultats sont attendus autour de la mi-novembre, avant de possibles échanges ministériels début 2027.

La DRH évoque la formation des agents et des encadrants, notamment à travers un socle de sensibilisation interministériel, ainsi que le renforcement de l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences.

La DRH annonce la création d'un poste consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'intelligence artificielle.

La mission estime que le contrôle des productions de l'IA ne devrait pas entraîner de surcharge globale, les gains de temps attendus étant censés compenser le travail de vérification. Cette appréciation devra être confrontée aux situations réelles de travail.

La DRH insiste sur l'urgence d'engager la démarche. Elle présente l'accord-cadre interministériel porté par la DGAFP comme un élément important pour ouvrir le dialogue social au sein du pôle ministériel. Elle considère également que la formation de l'ensemble des agents doit être pilotée au niveau interministériel. La **CFDT** a déjà porté ses points de vigilance sur le déploiement inéluctable de l'IA dans les services, au niveau des travaux interministériels avec la DGAFP, préalables à l'accord-cadre.

Les modalités de participation des organisations syndicales restent à définir, tout comme le niveau et le périmètre des études d'impact demandées.

Une attention particulière est portée aux encadrants, en première ligne pour accompagner le déploiement de l'IA au sein des équipes.

Lycées maritimes : un nouveau cap pour les équipes de direction

Point n°4 : Création d'un emploi fonctionnel pour les personnels de direction des lycées professionnels maritimes :

- Projet de décret relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes **(pour avis)**
- Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle maritimes **(pour avis)**
- Projet d'arrêté fixant le nombre d'emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes au sein des lycées professionnels maritimes **(pour avis)**
- Projet d'arrêté fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes **(pour avis)**
- Projet d'arrêté portant application aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État **(pour avis)**

L'administration présente un ensemble de cinq textes visant à adapter le régime des emplois de direction et de direction adjointe des lycées professionnels maritimes. Le périmètre couvre douze établissements et vingt-quatre emplois. La réforme tend à rapprocher le dispositif du cadre applicable à des fonctions comparables relevant du ministère chargé de l'agriculture.

Le nouveau dispositif prévoit une répartition des emplois en deux groupes et une évolution des conditions de nomination, de classement et de rémunération.

Les nominations s'effectueront par détachement pour une durée maximale de quatre ans, renouvelable une fois. Une période probatoire pouvant atteindre six mois est prévue, sauf reconduction dans le même emploi.

Pour les agents actuellement en fonction, l'administration indique vouloir sécuriser les transitions, sans diminution de rémunération, et précise les modalités de reprise ou de redémarrage de la durée de nomination.

Les échanges portent sur les effets indiciaires et indemnitaires, notamment l'absence de certains avantages indiciaires ou de nouvelle bonification indiciaire compensée en partie par l'IFSE. L'administration reconnaît que l'effet sur la pension ne se confond pas avec celui d'une revalorisation indiciaire. Elle présente néanmoins le dispositif comme une amélioration globale de la rémunération et de l'attractivité des fonctions.

Les organisations syndicales interrogent l'administration sur les parcours de formation, la mobilité, les situations des personnels militaires, la féminisation des emplois de direction et les conditions d'application des textes aux agents déjà en poste. La DRH répond notamment sur l'attention portée à la féminisation des recrutements et sur la sécurisation des situations individuelles lors du changement de régime.

Le coût annuel de la réforme est estimé à 140 000 €.

L'administration indique qu'une fiche financière a été communiquée aux agents concernés.

Votes : 1 organisation votera contre, 2 pour (dont la **CFDT**) et 4 s'abstiendront.

DGAC : une mise à jour statutaire...qui ne manque pas d'échelons

Point n°5 : Projet de décret modifiant le décret n°2006-1303 du 25 octobre 2006 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile (pour avis)

Le texte procède principalement à une mise en cohérence des conditions de nomination et de reclassement avec les évolutions statutaires des corps techniques de l'aviation civile et des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

Il prend notamment en compte le 10e échelon des ingénieurs principaux des études et de l'exploitation de l'aviation civile (IEEAC) et le 15e échelon des ingénieurs divisionnaires du contrôle de la navigation aérienne (ICNA).

Il adapte également le seuil d'accès des IPEF à l'emploi de chef d'unité technique et précise le reclassement des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile dans l'emploi de cadre technique. Des clauses de sauvegarde permettent de conserver l'indice brut détenu dans le corps d'origine lorsqu'il est plus favorable.

Cette mesure est une conséquence du protocole social signé par la CFDT à la DGAC. Le CSAM, consulté, émet un avis largement favorable.

Votes : 14 pour (dont la délégation **CFDT**) et 1 abstention.

Chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement : les règles d'accès...changent de voie

Point n°6 : Projet de décret modifiant le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006 relatif aux emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (pour avis)

Le projet actualise le statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement, datant de 2006, et harmonise les conditions d'accès avec celles d'emplois comparables. Il prévoit l'accès pour les agents relevant d'un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent dont l'indice brut terminal atteint au moins 1015, justifiant de dix ans d'ancienneté en catégorie A ou équivalent, dont trois ans de services effectifs dans un grade d'avancement.

Il supprime la condition spécifique de trois années d'expérience préalable dans les domaines de l'agriculture ou de l'environnement. Il prévoit également, à titre exceptionnel, une prolongation du détachement jusqu'à deux ans pour un agent proche de la retraite à taux maximum ou de sa limite d'âge, ainsi qu'une clause de sauvegarde du traitement du grade d'origine lorsqu'il est supérieur à celui de l'emploi.

Votes : 2 organisations voteront pour, 4 s'abstiendront (dont la **CFDT**) ; 1 organisation était absente au moment du vote.