

CSAM BUDGÉTAIRE

DÉCLARATION CFDT

1er octobre 2027

Madame la ministre, mesdames les directrices, messieurs les directeurs, mesdames, messieurs

Ce CSAM budgétaire intervient une nouvelle fois dans un contexte particulièrement contraint pour les finances publiques, mais aussi dans une période où les attentes à l'égard de notre pôle ministériel n'ont jamais été aussi fortes.

Transition écologique, adaptation au changement climatique, prévention des risques, logement, aménagement des territoires, mobilités, infrastructures, mer : les politiques portées par notre ministère répondent à des aspirations fondamentales de la population et pour les territoires. Elles supposent des services publics solides, présents sur le terrain, et des personnels disposant des moyens nécessaires pour exercer leurs missions.

Un écart entre les missions et les moyens qui ne peut continuer à se creuser

Depuis plusieurs exercices budgétaires, la CFDT alerte sur l'écart croissant entre les missions confiées à notre pôle ministériel et les moyens humains dont disposent ses services et ses opérateurs. Les chiffres présentés par l'administration au cours des trois derniers exercices illustrent clairement le retournement de trajectoire. Après plusieurs années de baisse continue des effectifs, le schéma d'emplois du pôle ministériel était redevenu positif en 2024, à hauteur de +760 ETP. Cette inflexion aura été de courte durée : il est passé à -41 ETP en 2025, puis à -406 ETP en 2026.

Les créations d'emplois de 2024 doivent ainsi être replacées dans une trajectoire plus longue, marquée auparavant par plusieurs années de diminution des effectifs. Elles ne sauraient être considérées isolément comme l'installation durable d'une politique de créations d'emplois.

Les réorganisations successives, les mutualisations et les transferts de missions ne peuvent constituer une réponse durable à la diminution des effectifs. Derrière les schémas d'emplois, ce sont des équipes qui se réduisent, des compétences qui deviennent plus difficiles à maintenir, des charges de travail qui augmentent et, trop souvent, des agents qui s'interrogent sur le sens et les conditions d'exercice de leurs missions.

C'est à l'aune de cette évolution pluriannuelle, et non de la seule comparaison avec 2026, que la CFDT examinera le schéma d'emplois proposé pour 2027. Nous demanderons à l'administration de présenter non seulement le solde global, mais aussi les suppressions, créations et transferts d'emplois, par programme, par service et par opérateur, ainsi que leurs conséquences concrètes sur les collectifs de travail et sur la capacité des services à exercer leurs missions.

Des ambitions publiques qui doivent être accompagnées des moyens correspondants

Les événements climatiques récents rappellent, s'il en était besoin, que l'adaptation au changement climatique n'est plus une perspective lointaine. Elle est déjà une réalité à laquelle les services de l'État et ses opérateurs doivent répondre. Dans le même temps, les besoins en matière de prévention des risques, de rénovation, de logement, de mobilités et d'accompagnement des territoires demeurent considérables.

Il serait contradictoire d'afficher une volonté d'accélérer les politiques de transition et d'adaptation tout en affaiblissant les administrations chargées de les concevoir et de les mettre en œuvre. Les politiques publiques ne se déploient pas sans femmes et sans hommes pour les porter.

Pour la CFDT, la maîtrise des dépenses publiques ne peut se traduire par une logique de réduction uniforme des moyens. Elle doit s'appuyer sur une appréciation réelle des missions, des besoins des usagers et des capacités des services à agir.

Les agents ne peuvent être la variable d'ajustement budgétaire

La question budgétaire est aussi celle de la reconnaissance des personnels. Pouvoir d'achat, rémunérations, déroulement des carrières, attractivité des métiers, fidélisation des compétences et conditions de travail sont indissociables des choix qui nous sont présentés aujourd'hui, ou pas.

Dans un contexte de tensions persistantes sur le pouvoir d'achat des agents publics, la CFDT réaffirme la nécessité d'une politique salariale qui permette de reconnaître réellement leur engagement. Le tassement des grilles, les difficultés de recrutement sur certains métiers et la concurrence accrue pour des compétences techniques rares fragilisent progressivement notre capacité collective à assurer les missions du ministère.

La mobilisation intersyndicale du 29 septembre dernier vient rappeler l'urgence de réponses concrètes pour les agents publics. Les huit organisations syndicales représentatives de la Fonction publique appellent à des mesures salariales générales et immédiates : revalorisation significative de la valeur du point d'indice et indexation sur l'inflation, refonte des grilles indiciaires, rétablissement de la GIPA, maintien à 100 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire et abrogation du jour de carence, ainsi que des moyens budgétaires à la hauteur des besoins et des missions des services publics.

Pour la CFDT, cette mobilisation fait directement écho aux choix budgétaires qui nous sont présentés. Les agents publics ne doivent pas être la variable d'ajustement des contraintes budgétaires. Le budget 2027 doit au contraire permettre de redonner des perspectives aux personnels, de reconnaître leur engagement et de garantir aux services les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Des conditions de travail et un pouvoir d'achat confrontés aux réalités du moment

Les événements de ces derniers mois montrent également combien les questions budgétaires, les conditions de travail et le pouvoir d'achat sont désormais étroitement liés.

Mais les conditions de travail ne se résument pas aux seules conditions matérielles d'exercice. La CFDT veut également alerter sur les situations de souffrance au travail qui nous sont régulièrement signalées : surcharge, perte de sens, tensions dans les collectifs, difficultés liées aux réorganisations successives, sentiment de ne plus disposer des moyens nécessaires pour accomplir correctement ses missions. Ces situations ne peuvent être considérées comme des

difficultés individuelles lorsqu'elles trouvent leur origine dans l'organisation du travail et dans l'insuffisance des moyens.

La prévention des risques psychosociaux doit donc être pleinement intégrée aux choix budgétaires et aux décisions d'organisation. Elle suppose des collectifs suffisamment dimensionnés, des encadrants formés et disponibles, des services de prévention et de médecine du travail dotés des moyens nécessaires, mais aussi une capacité réelle à agir lorsque des alertes sont formulées. La CFDT attend sur ce sujet non seulement des diagnostics, mais des mesures concrètes et suivies dans le temps.

Les épisodes de fortes chaleurs de cet été ont une nouvelle fois mis en évidence les difficultés rencontrées dans certains services pour adapter rapidement l'organisation du travail. Alors même que le recours temporaire au télétravail peut constituer l'une des réponses permettant de protéger les agents lorsque leurs missions le permettent, sa mise en œuvre est restée, dans certaines situations, difficile ou trop restrictive. Le télétravail ne peut toutefois constituer, à lui seul, une réponse lorsque les conditions au domicile ne permettent pas davantage de faire face aux fortes chaleurs. Pour la CFDT, l'adaptation au changement climatique doit se traduire concrètement dans l'organisation de nos propres services, avec des consignes claires et une réelle capacité d'adaptation locale.

Lors de la Formation spécialisée ministérielle exceptionnelle consacrée à la canicule, l'administration a relancé les travaux sur les conditions climatiques. La CFDT attend de ce groupe de travail qu'il débouche sur des mesures concrètes et pérennes : prise en compte effective des risques liés aux fortes chaleurs et, plus largement, aux événements climatiques extrêmes dans les DUERP et les plans de prévention, adaptation des horaires et des organisations de travail, conditions de recours au télétravail, protection des agents travaillant à l'extérieur, adaptation des bâtiments et des véhicules professionnels.

Ces adaptations ne pourront rester de simples orientations : elles nécessitent des moyens. Rénovation et adaptation thermique des bâtiments, équipements de protection, aménagement des postes de travail et renouvellement des véhicules doivent donc trouver leur traduction dans la programmation budgétaire. Le ministère chargé de la transition écologique doit être exemplaire dans l'adaptation des conditions de travail de ses propres agents aux conséquences du changement climatique.

Dans le même temps, la hausse persistante du prix des carburants pèse directement sur le pouvoir d'achat des agents, particulièrement de ceux qui n'ont pas d'alternative à la voiture pour rejoindre leur lieu de travail. Cette situation concerne tout particulièrement les agents affectés dans les territoires où l'offre de transports collectifs est insuffisante. Les mesures ponctuelles ne peuvent constituer à elles seules une réponse durable. La CFDT demande que toutes les marges permettant de limiter le coût des déplacements pour les agents soient effectivement mobilisées : organisation du travail, télétravail lorsque les missions le permettent, limitation des déplacements professionnels évitables et prise en charge adaptée des frais engagés.

Il serait pour le moins paradoxal que le ministère chargé de la transition écologique et des mobilités ne soit pas exemplaire dans sa propre capacité à adapter l'organisation du travail à ces nouvelles réalités.

Nous serons également particulièrement vigilants sur les crédits consacrés à l'action sociale, à la prévention, à la formation, aux projets immobiliers et aux outils numériques. Ces dépenses ne sont pas accessoires : elles participent directement aux conditions de travail et à la capacité des agents à exercer correctement leurs missions.

Un CSAM budgétaire doit permettre un véritable dialogue social

À l'heure où nous préparons cette déclaration, les représentants du personnel ne disposaient toujours pas des documents permettant d'apprécier précisément les choix budgétaires et les évolutions d'effectifs envisagés pour 2027. Cette absence de données ne permet pas, à ce stade, de mettre en regard les choix envisagés pour 2027 avec la trajectoire pluriannuelle des emplois, des crédits et des missions.

La CFDT regrette cette situation. Un CSAM budgétaire ne peut se limiter à la présentation de décisions déjà arbitrées. Pour être utile, le dialogue social suppose que les organisations syndicales disposent suffisamment en amont d'informations complètes, lisibles et stabilisées afin de pouvoir les analyser, interroger les choix opérés et formuler des propositions. Le dialogue social budgétaire suppose que les représentants du personnel puissent disposer de ces éléments dans des délais leur permettant d'en mesurer réellement la portée.

Nous examinerons donc avec attention les documents qui viennent de nous être transmis et nous attendons des réponses précises sur la trajectoire des emplois, la masse salariale, les moyens de fonctionnement, les opérateurs et les conséquences des arbitrages budgétaires pour les services et les agents.

Pour la CFDT, quatre exigences demeurent

- une trajectoire d'emplois cohérente avec les missions réellement exercées et les ambitions affichées ;
- une reconnaissance concrète des agents, de leurs qualifications et de leur engagement, notamment en matière de rémunération et de parcours professionnels ;
- la préservation des moyens nécessaires aux conditions de travail, à l'action sociale, à la prévention, à la formation, à l'immobilier et au numérique, ainsi qu'une organisation du travail réellement adaptée aux conséquences du changement climatique et aux contraintes de déplacement des agents ;
- un dialogue social anticipé, transparent et permettant aux représentants du personnel d'exercer pleinement leur mandat.

La CFDT ne conteste pas la nécessité de débattre de l'efficacité de la dépense publique. Mais l'efficacité ne peut être appréciée seulement à l'aune de la réduction des crédits ou des effectifs. Elle se mesure aussi à la capacité de l'État à répondre aux besoins, à prévenir les crises, à accompagner les territoires et à assurer durablement ses missions.

Les agents de notre pôle ministériel ont démontré, année après année, leur engagement et leur capacité d'adaptation. Ils sont en droit d'attendre, en retour, des perspectives, de la reconnaissance et des moyens à la hauteur des missions qui leur sont confiées.

La CFDT attend donc des réponses, des éléments précis et des engagements clairs sur les moyens qui seront réellement donnés à notre ministère en 2027.

Je vous remercie.